

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
PROGRAMA DEL DIPLOMADO SUPERIOR EN GESTIÓN
CURRICULAR POR COMPETENCIAS

TEMA:

**EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO
ACADÉMICO DE LOS/AS DOCENTES DEL COLEGIO
DR. MIGUEL MARTÍNEZ SERRANO DE LA CIUDAD
DE GUAYAQUIL Y PROPUESTA DE UN PROGRAMA
DE CAPACITACIÓN SOBRE DISEÑO
MICROCURRICULAR POR COMPETENCIAS
PARA LOS/AS DOCENTES**

PROYECTO QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PARA LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE DIPLOMA SUPERIOR EN GESTIÓN
CURRICULAR POR COMPETENCIAS

Autora: JÁCOME GRANIZO ZOILA ROSA LCDA.

Guayaquil, noviembre del 2010

DEDICATORIA

A Mis Hijos, Madre y Esposo

Este trabajo lo dedico con mucho Amor y Cariño a los seres más importantes de mi vida, a mi Madre Carmen, mujer sencilla, que con su amor, bondad y ternura fortalece mi vida.

A mis Hijos: Rosita, Silvana, William, Ginger y Yessenia, razones importantes de mi existencia, quienes entusiasman mi deseo de superación.

A mi Esposo William Chenche, MSc., por ser mi compañero y gran amigo, quien siempre me ha brindado su apoyo en todas las jornadas emprendidas.

Cabe expresar que mis ideales, esfuerzos y logros son pensando en que ustedes constituyen el eje central de mis aspiraciones.

Con mucho Amor:

Zoila Rosa Jácome Granizo

AGRADECIMIENTO

De manera especial a Dios Todopoderoso por su misericordia y por la oportunidad de gozar de buena salud, capacidad, sabiduría y la disposición necesaria para culminar este estudio de Post Grado.

A mi hermosa y querida familia, a mi hija política Jéssica y mi hermana María Antonieta, quienes me ayudaron con su tiempo para culminar el post-grado con éxito.

A mi Asesor de Proyecto, Dr. Marco Quichimbo, MSc., quien con el dominio en su labor de tutor demostró paciencia y tolerancia en el proceso de revisión de nuestros trabajos.

Un reconocimiento sincero a mis compañeros/as de clases por compartir gratos y angustiantes momentos que nos tocó experimentar en las jornadas de clases y desarrollo de trabajos de exposición y dinámicas.

Sinceramente Gracias,

Zoila Rosa Jácome Granizo

ÍNDICE

CONTENIDOS	Pág.
PORTADA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE	iv
INDICE DE CUADROS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.	4
Ubicación del Problema en un contexto.	4
Situación del Conflicto.	5
Causas del Problema, Consecuencias.	7
Delimitación del Problema.	9
Formulación del Problema.	9
Evaluación del Problema.	9
Objetivos de la Investigación: General y Específicos.	11
Justificación e Importancia de la Investigación.	12

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes del Estudio.	14
Educación	16
Etimología de la palabra Educación	16
Aprendizaje	17
Currículo	19
Microcurrículo	23
Destrezas	24
Las Competencias: Origen	26
Definición de Competencia Laboral	30
Desempeño Académico del Docente	31
Perfil de un Buen Docente	32
Fundamentación Pedagógica	33
Fundamentación Filosófica	37
Fundamentación Legal	40
Variables de la Investigación	43
Definiciones Conceptuales	43

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Diseño de la Investigación	47
Modalidad de la Investigación	47
Modalidad de Proyecto Factible	47
Modalidad Bibliográfica	48
Tipos de Investigación	49
Población y Muestra	50

Tamaño de la Muestra	52
Muestra de Docentes	53
Muestra de Estudiantes	53
Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información	54
Recolección de la Información	55
Procedimiento de la Investigación	57
Análisis e Interpretación de los Resultados	58
Procesamiento y Análisis	58
Resultados de la Encuesta a Docentes	59
Resultados de la Encuesta a Estudiantes	71
Conclusiones y Recomendaciones	82
Conclusiones	83
Recomendaciones	84

CAPÍTULO IV

LA PROPUESTA

Justificación	85
Diagnóstico	86
Fundamentación Teórica de la Propuesta	88
Fundamentación Filosófica	89
Fundamentación Sociológica	90
Fundamentación Curricular	92
Fundamentación Psicológica	94
Fundamentación Educativa	96
Objetivos de la Propuesta	109
Objetivo General	109
Objetivos Específicos	109

Descripción de la Propuesta	110
Aspectos de la Propuesta	114
Referencias Bibliográficas	167
Bibliografía	170
Datos Magnéticos	172
Anexos	

INDICE DE CUADROS

	Pág.
CUADRO No. 1	54
SELECCIÓN DE MUESTRAS.	
CUADRO No. 2	55
TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y FUENTES DE LA INVESTIGACIÓN.	
CUADRO No. 3	56
RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	
CUADRO No. 4	59
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.1 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 5	60
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.2 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 6	61
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.3 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 7	62
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.4 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 8	63
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.5 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez	

Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 9	64
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.6 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 10	65
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.7 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 11	
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.8 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	66
CUADRO No. 12	67
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.9 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 13	68
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.10 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 14	69
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.11 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 15	70
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.12 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 16	71
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.1 Datos de las	

Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 17	72
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.2 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 18	73
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.3 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 19	74
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.4 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 20	75
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.5 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 21	76
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.6 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 22	77
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.7 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 23	78
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.8 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	

CUADRO No. 24	79
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.9 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 25	80
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.10 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 26	81
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.11 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
CUADRO No. 27	143
Componentes Estructurales de una Competencia	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO No. 1	59
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.1 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 2	60
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.2 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 3	61
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.3 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 4	62
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.4 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
4GRÁFICO No. 5	63
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.5 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 6	64
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.6 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	

GRÁFICO No. 7	65
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.7 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 8	66
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.8 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 9	67
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.9 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 10	68
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.10 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 11	69
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.11 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 12	70
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.12 Datos de los Docentes Encuestados en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 13	71
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.1 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 14	72
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.2 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez	

Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 15	73
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.3 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 16	74
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.4 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 17	75
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.5 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 18	76
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.6 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 19	77
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.7 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 20	78
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.8 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 21	79
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.9 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 22	80
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.10 Datos de las	

Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 23	81
VALORACIÓN DE LA PREGUNTA No.11 Datos de las Estudiantes Encuestadas en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de Guayaquil.	
GRÁFICO No. 24	112
Presentación de la Propuesta	
GRÁFICO No. 25	113
Sinopsis del Programa de Capacitación sobre Diseño Microcurricular basado en el Enfoque por Competencias.	
GRÁFICO No. 26	142
Estructura Compleja de las Competencias.	
GRÁFICO No. 27	158
Plan de Trabajo para las Competencias y los Tres Saberes.	

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

TEMA: “EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS/AS DOCENTES DEL COLEGIO DR. MIGUEL MARTÍNEZ SERRANO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL Y PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE DISEÑO MICROCURRICULAR POR COMPETENCIAS PARA LOS/AS DOCENTES”.

AUTORA: Lcda. Jácome Granizo Zoila Rosa
FECHA: Noviembre del 2010

RESUMEN

El propósito del trabajo es investigar las debilidades y fortalezas del desempeño académico de los/as docentes del Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano. La Propuesta se relaciona con un Programa de Capacitación sobre Diseño Microcurricular por Competencias, con la finalidad de actualizar los conocimientos de los/as docentes. La metodología de la investigación se apoya en la modalidad de proyecto factible y bibliográfico. Para su análisis, se aplicarán encuestas a docentes y estudiantes de una muestra significativa. Los beneficiarios serán docentes, estudiantes y la comunidad educativa.

DESCRIPTORES: COMPETENCIAS – DESEMPEÑO - CAPACITACIÓN MICROCURRICULAR.

SUMMARY

The purpose of this study is to investigate the strengths and weaknesses of the academic performance of public high school teachers Dr. Miguel Martínez Serrano. The proposal relates to a Training Program Design microcurriculum Competency in order to update the knowledge of teachers. The research methodology is based on the type of project feasible and literature. For analysis, surveys apply to teachers and students of a significant sample. The beneficiaries will be teachers, students and the educational community.

DESCRIPTORS: COMPETENCE - PERFORMANCE - TRAINING - MICROCURRICULUM.

INTRODUCCIÓN

El reconocer las necesidades que tiene el profesional de la educación en actualizarse permanentemente, ha creado diferentes criterios; sin embargo todos los procesos tanto metodológicos, estrategias, técnicas e innovaciones hacen que el docente comprenda que el empoderamiento de procesos motivacionales, afectivos, cognitivos del saber, saber hacer y saber ser, contribuyen a potenciar sus conocimientos para que sus estudiantes logren un aprendizaje significativo.

Ante el desarrollo científico, tecnológico y la globalización, hacen más urgente la necesidad de innovar los procesos educativos para que los grupos humanos optimicen la calidad del desempeño y competencias laborales y profesionales.

Se considera necesario que la educación se proyecte en el desarrollo de competencias basada en el conocimiento científico, tecnológico y en el uso racional de los recursos en una perspectiva ecológica para vivir y convivir armónicamente en una sociedad cada vez más compleja.

El proyecto educativo tiene el propósito de diagnosticar a través de encuestas los perfiles y características pedagógicas y didácticas del desempeño académico de los docentes del Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano. Esta información nos proporcionará indicadores esenciales para la aplicación de la propuesta de un programa de capacitación sobre diseño micro curricular basado en el enfoque por competencias.

A continuación se detallan los contenidos más importantes del proyecto de investigación:

Capítulo I, aborda el planteamiento del problema, ubicación del problema en el contexto, situación conflicto, las causas y sus consecuencias, delimitación del problema, formulación y evaluación del problema; objetivo general y específicos, la justificación e importancia.

Capítulo II, corresponde al marco teórico, antecedentes del estudio, fundamentación teórica: pedagógica, curricular y filosófica; fundamentación legal; variables de la investigación y sus definiciones conceptuales.

Capítulo III, destaca la metodología, diseño de la investigación, tipo de investigación, población y muestra, instrumentos de la investigación y procedimientos; recolección de la información; el procesamiento y análisis de resultados, con sus respectivas conclusiones y recomendaciones referente a las novedades y datos obtenidos de la encuesta realizada a los docentes y estudiantes del Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano.

Capítulo IV, se relaciona específicamente a la descripción de la propuesta, en donde se describe la justificación, diagnóstico, fundamentaciones teóricas, filosófica, sociológica, curricular, psicológica, educativa, objetivos de la propuesta, objetivo general, objetivos específicos y descripción de la propuesta.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del Problema en un contexto

Actualmente nos encontramos en un mundo cambiante y globalizado, fruto de las reformas de orden económico, social y político, donde la innovación urge de manera inmediata y es en la educación donde está la clave del éxito, productividad y progreso de los pueblos.

Este proyecto, se basa en un contexto educativo, en el cual los docentes de bachillerato del Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano tienen desconocimiento del enfoque de educación por competencias. Esto se evidencia en la práctica académica y planificación curricular de los docentes, basada en modelos, enfoques y teorías pedagógicas tradicionales.

Las causas fundamentales del desconocimiento de modelos pedagógicos activos de aprendizaje en los docentes se pueden señalar las siguientes: la no existencia de un programa de capacitación continua de los docentes como política del Ministerio de Educación; la resistencia a la actualización e innovación curricular, dificultades económicas, problemas de horarios, logística, entre otros. Además, desde el año 1996 en que oficializó una Reforma Curricular de Educación Básica

fundamentada en el desarrollo de destrezas y la aplicación de ejes transversales no se han dado procesos de capacitación a los docentes.

Es importante resaltar que a partir del año 2009 el Ministerio de Educación viene aplicando un proceso de capacitación de una nueva Reforma Curricular de la Educación General Básica, fundamentada en el plan decenal de educación que busca fortalecer el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño, que incluye el buen vivir, la interculturalidad, la formación de una ciudadanía democrática, la protección del medio ambiente, el cuidado de la salud, los hábitos de recreación de los estudiantes y educación sexual.

El proyecto educativo de investigación, se aplicará en el Colegio Fiscal Técnico de Comercio y Administración Dr. Miguel Martínez Serrano, de la ciudad de Guayaquil, el mismo que cuenta con una población de 1.618 estudiantes, 75 docentes, 3 directivos y 1.588 Padres de Familia y tiene el propósito de aportar con estrategias educativas innovadoras que permiten mejorar el desempeño docente y a su vez potenciar el nivel de aprendizaje significativo de las estudiantes de la institución.

Situación Conflicto

La aplicación de modelos tradicionales en el proceso educativo, ha generado que la educación sea pasiva y centrada en el docente como transmisor de conocimientos.

Los modelos pedagógicos tradicionales defienden la teoría de las facultades innatas del pensamiento, memoria, voluntad, observación, cuyo cultivo se realiza mediante el ejercicio y la repetición.

El conductismo por ejemplo, considera que los alumnos se desarrollan acumulando nuevos aprendizajes sobre los anteriores, bajo este enfoque los docentes son autoritarios y depositarios de un saber que transmite en forma pasiva a las estudiantes.

En la pedagogía tradicional, la enseñanza depende de un currículo centrado en las materias y disciplina previstas en el pensum o plan de estudios, enfatiza en la formación del carácter, moldea la voluntad, la virtud y el rigor de la disciplina.

En este modelo, el método y el contenido de la enseñanza se confunden en la imitación del buen ejemplo, del ideal propuesto como patrón y se propone como ejemplo al maestro y se individualiza con modelos de personajes del entorno social e histórico. El método básico de aprendizaje es el academista, verbalista, se dictan las clases bajo un régimen de disciplina con estudiantes que son básicamente receptores. En esta práctica educativa se aprende oyendo, observando y repitiendo.

Los procesos de aprendizaje centrados en el enfoque descrito, no permite el desarrollo de destrezas y competencias necesarias para el desempeño laboral y profesional.

La experiencia educativa hace notar que las planificaciones curriculares son reduccionistas y fragmentadas con inconsistencia y falta de claridad en términos y estructura que evidencian contenidos descontextualizados que no responden a las exigencias y necesidades de solución de problemas; como también en la construcción de un proyecto ético de vida que busque el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento personal y profesional de las bachilleres.

En cumplimiento al Art. 20 del Decreto Ejecutivo No. 1786 del Presidente de la República Dr. Gustavo Noboa Bejarano, Capítulo V: Administración del Bachillerato, los establecimientos educativos que ofrecen bachillerato técnico en su jurisdicción, el Acuerdo Ministerial No. 3425, Art. 6 que establece la Obligación de Implementar la Reforma al Bachillerato en un plazo de 5 años a partir del 27 de Agosto del 2004, por esta disposición en el año 2005 se procede a elaborar el PEI y se inicia esta reforma en el período escolar 2006, sin tener los docentes una capacitación previa sobre competencias y elaboración de módulos.

Causas del Problema, Consecuencias

Causas:

Entre las principales causas del problema, se señalan las siguientes:

- Falta de capacitación y actualización pedagógica coherente y continua a los docentes.
- Desconocimiento por parte de los docentes sobre las propuestas curriculares del Ministerio de Educación.

- Se evidencia carencia de métodos y técnicas específicas para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje en las áreas técnicas.
- No existió orientación precisa para diferenciar el manejo de módulos con las asignaturas.
- Falta de información y socialización de los documentos de la Reforma Curricular del área técnica.
- Se observa resistencia en los docentes al momento de asistir a cursos de capacitación.
- En los cursos de capacitación sobre competencias, los facilitadores expresan criterios diferentes sobre el enfoque de competencias.

Consecuencias:

Entre las principales Consecuencias, se describen las siguientes:

- Los Docentes tienen problemas en la planificación curricular por competencias.
- Las planificaciones curriculares son centradas en la enseñanza.
- Limitaciones en el dominio de métodos y técnicas activas.
- Dificultad para manejar los módulos en competencias.
- Los docentes demuestran temor en aplicar este modelo.
- Se aplican en las clases metodologías tradicionales.
- Las estudiantes tienen poca participación activa.
- Existe poca motivación en las estudiantes.
- No se ofrecen condiciones pedagógicas y didácticas para que las estudiantes desarrollen la creatividad.

Delimitación del Problema

CAMPO: Educativo - Bachillerato.

ÁREA: Técnica.

ASPECTO: Capacitación sobre diseño curricular por competencias.

TEMA: El Enfoque por Competencias y el desempeño académico de los/as docentes del Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de la Ciudad de Guayaquil y Propuesta de un Programa de Capacitación sobre Diseño Microcurricular basado en el Enfoque por Competencias dirigido a los docentes de la institución educativa.

Formulación del Problema

¿Qué incidencia tiene el enfoque por competencias en el desempeño académico de los/as docentes de Bachillerato en el Colegio Fiscal Técnico de Comercio y Administración Dr. Miguel Martínez Serrano de la Ciudad de Guayaquil en el Año Lectivo 2010 – 2011?

Evaluación del Problema

La evaluación del problema se realiza a través de los siguientes aspectos:

Delimitado: El proyecto se aplicará en el Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano, el mismo que tiene una población de 1.618 estudiantes, 75 docentes, 3 directivos y 1.588 Padres de Familia.

Claro: La redacción es clara, fácil de comprender, se pueden identificar las ideas y los contenidos en forma precisa.

Evidente: El diagnóstico realizado en el plantel sobre los procesos académicos se evidencia que los docentes no tienen conocimientos actualizados sobre pedagogía, didáctica y procesos curriculares interactivos.

Relevante: Este proyecto es importante para los docentes porque se estructurará un programa de capacitación en competencias que contribuirá a adquirir conocimientos y a mejorar el desempeño académico tanto de los docentes como de las estudiantes, y por ende de la comunidad educativa Martinece.

Original: Este proyecto es una innovación para la institución, es la primera vez que se aplica.

Contextual: Pertenece de manera directa al contexto educativo y a la práctica diaria que el docente desarrolla en el proceso enseñanza aprendizaje.

Factible: El desarrollo de la investigación no demanda de gastos económicos excesivos, se puede financiar a través de la autogestión de la autora. Existe la colaboración de directivos y docentes para la aplicación.

Identifica los Productos Esperados: Es de gran utilidad porque contribuye a la actualización y dominio de las competencias por parte de los docentes y por ende habrá una respuesta favorable en el desempeño de las estudiantes, que es la productividad que anhelamos.

OBJETIVOS

Objetivo General:

1. Diagnosticar el nivel de conocimientos pedagógicos que tienen los/as docentes, a través de la aplicación de instrumentos de investigación para mejorar el desempeño académico de los docentes.
2. Aplicar las metodologías del enfoque por competencias tendientes al mejoramiento de los procesos de enseñanza aprendizaje de los/as docentes de la institución.

Objetivos Específicos:

- 1.1. Identificar los modelos pedagógicos que aplican los maestros en el proceso de aprendizaje.
- 1.2. Compilar información sobre el nivel de desempeño académico que tienen las estudiantes a través de técnicas e instrumentos de investigación.
- 2.1. Establecer metodologías y estrategias del proceso de enseñanza aprendizaje sobre el enfoque de competencias microcurriculares para los docentes, a través de módulos de capacitación.

- 2.2. Diseñar un Programa de Capacitación sobre el desempeño microcurricular por competencia para los Docentes.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El Colegio Fiscal Técnico de Comercio y Administración Dr. Miguel Martínez Serrano, durante sus treinta y seis años de vida institucional educativa, ofrece carreras profesionales en Contabilidad, Secretariado Bilingüe y Español, con una población estudiantil cuantiosa, pero en el año 2006 hubieron cambios por nuevas disposiciones, lo cual dio origen a la creación de nuevas especializaciones aplicando un modelo pedagógico diferente al acostumbrado, provocando el desconcierto y la incertidumbre en la planificación curricular, esta es una de las causas fundamentales que conlleva a la aplicación del proyecto sobre enfoque por competencias y la capacitación de los docentes sobre el nuevo diseño micro curricular.

En esta época de avance científico y de tecnología, donde los cambios sociales, productivos, laborales y educativos nos motivan a reflexionar lo importante que es ingresar a la etapa del conocimiento, fuerza mental que nos permita desarrollar nuestras capacidades para convertirlas en fortaleza individual y en herramientas básicas para nuestro desempeño cotidiano que hoy se conoce como competencias y que de acuerdo a este paradigma nuestras necesidades y realidades permitirá satisfacción en los resultados personales y profesionales que estará acorde a los requerimientos del contexto en que entregamos nuestros servicios educativos.

Las competencias están enriqueciendo significativamente el campo educativo, donde el saber hacer tiene gran protagonismo tanto para los docentes como también en las estudiantes, que deben ser creativas, reflexivas y responsables de los conocimientos, habilidades, actitudes y aprendizajes.

Este proyecto, permite aportar en el mejoramiento, actualización y unificación de conocimientos en competencias de los docentes, con esta alternativa se puede superar el modelo tradicional y memorístico de la educación pasiva. Este trabajo tiene la filosofía de servir con calidad y calidez al desarrollo humano.

Ser competente es saber conocer, saber hacer y saber ser; aprendizajes que en la práctica cotidiana, laboral y profesional permiten interactuar en diferentes contextos con responsabilidad, pertinencia, eficacia y calidad humana.

Al mejorar los docentes sus conocimientos, el proceso educativo será más dinámico y de impacto para estudiantes porque se pone en juego el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que evidencia el desempeño responsable y eficaz de su actividad diaria y para la vida.

Este proceso es factible porque cuenta con el apoyo de directivos, docentes y estudiantes de la institución educativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Revisado los temas de proyectos desarrollados en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación y en Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de la Ciudad de Guayaquil, no existen investigaciones similares en referencia al tema planteado en el presente proyecto.

La sociedad, educación y trabajo están inmersos en la vida del ciudadano ecuatoriano, por ello requiere de alternativas que combatan problemas de desempleo, falta de competitividad, violencia, deshonestidad, contaminación y la baja calidad en algunos sectores de la producción a niveles empresariales y la educación actual.

Es fundamental que las instituciones educativas tengan directrices claras de sus acciones para identificar las competencias para el convivir en la sociedad.

Para tener una coherencia significativa en competencias, se debe formar a las estudiantes desde el nivel pre-escolar, básica, bachillerato y enlazar con la educación superior, de tal manera que cada nivel asuma su responsabilidad, compromiso, dominio y continúe cultivando esta pertenencia del conocimiento ético-afectivo, culturales, estética y tecnológicas.

Los tiempos actuales de globalización y búsqueda de un futuro sostenible, nos compromete investigar y aplicar con acierto nuevas alternativas para mejorar el desarrollo humano integral; de esto depende las posibilidades de lograr el buen vivir de los seres humanos.

Una pedagogía basada en competencia, requiere de un profundo análisis y de criterio innovador, priorizando la visión de la vida personal, la autorrealización, así como también los contextos culturales, sociales, económicos, educativos, laborales, profesionales, éticos morales y ecológicos.

Aprender a ser competente es formarse en la concepción personal, cultural y socio laboral para comprometernos a vivir de manera pacífica y solidaria.

La formación basada en competencias es una propuesta de aprendizajes significativos que se orientan en la formación humana integral, tomando como fundamento la teoría de la pedagogía constructivista como la práctica de las diversas actividades; facilitando continuidad e integración de los niveles educativos con las actividades laborales, profesionales y productivas. Los propósitos fundamentales son: la construcción del aprendizaje autónomo, creación de un proyecto ético de vida, desarrollo del espíritu emprendedor y crecimiento personal.

La educación y las estrategias curriculares deben ser el fundamento de gestión de los propósitos indicados.

Educación

Consideremos la primera referencia en el término educación para dejar aclarado que la educación no es una actividad teórica sino una actividad práctica cuyo cometido, como dice Carr W. (1996) es **“desarrollar las mentes de los alumnos mediante procesos de enseñanza y aprendizaje”** (p. 56).

Etimología de la palabra Educación

Etimológicamente, la palabra Educación proviene del latín Educare, que significa crear, nutrir, alimentar. Desde este punto de vista, la Educación es un proceso o una acción de alimentación que se ejerce de afuera hacia adentro mediante una influencia externa.

Educere – Exducere, que significa conducir desde adentro hacia afuera. La educación según esta, es un proceso de encausamiento, conducción, desenvolvimiento y desarrollo de características hereditarias o innatas en el sujeto que se educa en un proceso de adentro hacia afuera.

El proceso educativo según Educare es imposición por elementos y actores externos. El estudiante en el proceso de aprendizaje tiene un desempeño pasivo. La educación basada en Exducere, el docente tiene un rol de mediador de las capacidades del estudiante. El proceso de aprendizaje es activo, participativo, creativo y centrado en el sujeto que aprende. Según Confucio, sostenía que la Educación del hombre era lo

principal para conducirlo por el camino correcto y librarlo de los errores, la ignorancia y las pasiones; defendía que la verdad y el estudio se basa en la sabiduría, sinceridad y lealtad para lograr reglas de honor y decencia. Además decía que leer sin pensar nos hace mente desordenada y el pensar sin leer, nos hace desequilibrados.

Este pensador hace notar la importancia de los valores para una convivencia plena. La Educación se la puede concebir como una estrategia de formación y desarrollo de la personalidad del ser humano que tiene que ver con el fortalecimiento de las capacidades y competencias intelectuales, físicas, espirituales y sentimientos; además desarrollar principios ideológicos y morales, interiorizados como hábitos de conductas diarias.

Jacques Delors, expresa que la educación es uno de los principales medios disponibles para promover un desarrollo profundo y armonioso para hacer retroceder la pobreza, la exclusión y la ignorancia. La educación es un derecho fundamental de las personas que a través contribuye al bienestar y al mejoramiento de la calidad de vida.

Aprendizaje

La Educación se consolida a través de los procesos de aprendizaje. El aprendizaje, es un proceso de construcción de conocimientos de habilidades, destrezas y desarrollo de valores. Según el constructivismo pedagógico, es una construcción por parte del alumno,

que logra modificar su estructura mental y alcanzar un mayor nivel de diversidad, complejidad y de integración.

Chickering y Ganson, sostienen que el aprendizaje se da cuando los estudiantes hablan acerca de lo que están aprendiendo, escriben acerca de ellos y relacionan con las experiencias pasadas y aplican en su vida diaria; esto significa que lo que aprenden forma parte de la vida de ellos mismos. El constructivismo también destaca que el aprendizaje fundamentalmente debe ser cooperativo, funcional y significativo.

Aprendizaje Cooperativo: Los educandos se apoyan mutuamente, comparten sus tareas y se organizan en torno a objetivos y metas comunes. Los estudiantes trabajan juntos para lograr metas compartidas, el aprendizaje individual es productivo, pero se facilita cuando se realiza en interacción con otras personas.

Aprendizaje Funcional: es funcional cuando los nuevos contenidos aprendidos están disponibles para ser utilizados en situaciones funcionales de la vida, en los momentos necesarios y en otros contextos. Los conocimientos aprendidos, hechos, conceptos, destrezas, habilidades, valores, actitudes, normas, etc., pueden ser usados cuando las circunstancias en las que se encuentra el estudiante así lo exija.

Aprendizaje Significativo: es significativo cuando lo que aprende el estudiante es de su interés, relaciona lo que ya sabe con lo que va a aprender. Aprender significativamente, es atribuir significado a lo que se debe aprender a partir de lo que ya se conoce; se conecta con saberes

culturales previos, es un proceso natural de adentro hacia afuera, es una relación sustantiva no arbitraria ni memorizada. Permite al educando observar, experimentar, cuestionar, plantear hipótesis, producir y transferir a nuevas situaciones para solucionar nuevos problemas.

Las características de estos aprendizajes demandan nuevas estrategias curriculares y perfiles dinámicos de docentes; así como procesos educativos interactivos.

Currículo

Etimológicamente la palabra currículum, tiene sus raíces en el latín currículum, que significa corrida, curso, carrera que se relaciona con el plan, conjunto y prácticas de estudios destinadas a los estudiantes. Currículo, es un término especializado que significa camino que el educando debe recorrer.

Currículo, es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías, procesos, objetivos, evaluaciones, recursos, destrezas y competencias que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural, nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica los políticos y elaborar el proyecto educativo institucional.

¿Qué constituye el Currículo?

Constituye un proyecto sistematizado y ordenado de contenidos y experiencias de aprendizajes con la finalidad de producir aprendizajes significativos que se traduzcan en formas de pensar, sentir, valorar y actuar frente a los problemas complejos que plantea la vida social y laboral.

Es un proceso de inter aprendizajes en el que participan alumnos, maestros, padres de familia, instituciones y la comunidad para alcanzar los objetivos de la educación.

Otras Concepciones del Currículo

La tecnología educativa lo conceptualiza como un instrumento que concretiza en términos de aprendizajes la intencionalidad de la educación formal. Es un instrumento orientador de la acción educativa. El currículo traduce en forma operativa, las intenciones educativas expresadas en la constitución de la República y la Ley General de Educación. Refleja los enfoques filosóficos, axiológicos y políticos. Tres son los modelos más comunes que han orientado la práctica curricular:

- **Modelo Academicista:** centrado en la disciplina y asignaturas.
- **Modelo Conductista:** centrado en las experiencias de aprendizajes que viven los sujetos de la educación.

- **Modelo Interpretativo-Cultural:** su finalidad es más amplia, incluye al conjunto de los elementos que pueden tener influencia en las estudiantes en todo el proceso educativo.

El currículo para ser pertinente debe sustentarse en fundamentos filosóficos, psicológicos, sociológicos, antropológicos, pedagógicos y andragógicos.

Bases Pedagógicas del Nuevo Currículo de Educación Ecuatoriana

El Currículo de Educación Ecuatoriana, se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo. Se han considerado algunos principios e la Pedagogía crítica que considera al educando como el protagonista principal del aprendizaje. Los propósitos de este currículo es desarrollar la condición humana para la comprensión.

El fin del accionar educativo es la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permitan interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del buen vivir.

La construcción del conocimiento en este diseño curricular tiene el compromiso de desarrollar el pensamiento lógico, crítico y creativo para ayudar al estudiante a alcanzar los logros de desempeño requerido como son: observar, analizar, comparar, ordenar, entamar y graficar las ideas esenciales y secundarias interrelacionadas; reflexionar, valorar, criticar y

argumentar conceptos, hechos y procesos; indagar y producir soluciones novedosas y diversas a los problemas.

Se concluye una vez más, que la proyección epistemológica del currículo tiene sustento teórico de la pedagogía crítica, que se fundamenta en el rol protagónico de los estudiantes en el proceso educativo.

La elaboración del currículo, es el producto del conjunto de actividades organizadas y conducentes a la definición y actualización de los criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyan a la formación integral y a la identidad cultural.

El currículo, es una expresión de la didáctica que manifiesta las acciones e interacciones producidas entre la estudiante y el docente. Este propicia las competencias comunicativas, metodológicas, cooperativas y éticas, además propende el desarrollo de la personalidad, la eficiencia profesional, el desarrollo cognitivo, motriz y afectivo de la estudiante.

Currículo por competencias: es concatenar dos mundos: el educativo con el de vida, y vincular el mundo académico con el de producción. Este proceso tiene tres etapas:

1.- Diseño Curricular: se enmarca por lo cultural en la que se consulta, define y organiza la fuente tecnológica-productiva, filosófica y pedagógica

convirtiéndolas en un conjunto de componentes relacionados entre sí y con secuencia, ubicando el ciclo formativo, perfil profesional, funciones, dominio y las competencias requeridas.

2.- Desarrollo Curricular: se refiere a lo didáctico que señala el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la cual se desarrolla lo planeado en el diseño curricular en unidades de competencias, saberes, módulos, contenidos de aprendizaje, metodologías y secuenciación de todas las acciones de enseñanza aprendizaje o didáctica del currículo.

3.- Gestión Curricular: se dedica a la didáctica específica o a la acción del docente poniendo en práctica lo previsto en los procesos de diseño y desarrollo curricular en secuencia modulares, programación y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje. En esta etapa, la didáctica toma su protagonismo porque permite que el docente y la estudiante se relacionen y logren la competencia propuesta, según lo considera Maldonado García, Miguel Ángel (2006).

Microcurrículo

El nivel Micro es el de menor extensión, pero el de mayor comprensión. La palabra micro significa lo específico, lo más concreto, lo posible, lo operativo.

Micro, es un prefijo que añadido a currículo, significa la unidad pequeña donde se concretiza una propuesta educativa y un plan de acción que una comunidad educativa lo llevará adelante.

El micro currículo, se refiere a los programas de competencia, unidades de competencia y elementos de competencia, con su respectiva coherencia, alcance, componentes y estructura.

Este nivel es específico, donde se definen las acciones concretas de aprendizaje y enseñanza que garantizan el desarrollo de las destrezas, competencias y sus procesos. Este nivel describe la práctica educativa en el aula, espacios de aprendizaje y es responsabilidad de la elaboración los jefes o coordinadores de área, docentes de cátedras, de programas y proyectos, quienes asumen ese compromiso.

Este nivel es de vital importancia, porque definen cambios, transformaciones y aprendizajes. Significa el nivel de diseño, su ejecución y evaluación, implica plantear elementos concretos que garanticen una adecuada ejecución, un correcto control, una coherente y factible evaluación en el constante proceso, en la toma de decisiones y en la mejora continua, en relación con el desarrollo de las destrezas y competencias.

Destrezas: El concepto de destrezas, tiene su origen en los cambios de la organización del trabajo y de las exigencias sociales. Su significado corresponde a la capacidad para realizar un trabajo. Toda clase de trabajo involucra conocimientos, actitudes, aptitudes que deben poseer una persona para realizar una tarea determinada.

Destreza, es la capacidad para identificar la información relevante, resolución de problemas, capacidad creadora, aplicar normas y efectuar

cálculos. La destreza, es la expresión del conocimiento, ser, saber ser, saber hacer. El saber hacer, se caracteriza por el dominio de la acción. En el documento curricular del Ministerio de Educación, se enfatiza en los criterios de desempeño, esto significa orientar y precisar el nivel de complejidad en la que se debe realizar una acción con condiciones de rigor científico – cultural, espaciales, temporales, de motricidad, entre otros.

Destrezas con Criterios de Desempeño: constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación microcurricular de sus clases y las tareas de aprendizaje.

Destrezas Esenciales que deben desarrollar los Estudiantes para el trabajo: el desarrollo económico, la globalización y la creación de empleo, han sido y serán la prioridad de los grupos sociales en lo laboral. Para mejorar el desempeño de los recursos humanos, los trabajadores deben poseer destrezas para un desempeño eficaz y eficiente en una actividad productiva.

Las industrias y las empresas del presente y futuro, se desarrollan a partir de la imaginación, el conocimiento, innovación y la creación. Según estas características, el trabajador debe poseer diferentes tipos de destrezas como las básicas, comunicación efectiva, manejo de números, lectura, escritura y trabajar en equipo; las personales, las de pensamiento, las ocupacionales y las específicas, así como las destrezas de manejo de conflictos y procesos de organización.

Las Competencias: Origen

Históricamente la filosofía griega fue un contexto importante en la construcción de las competencias por las siguientes razones:

La reflexión filosófica estaba mediada por un modo de pensar problémico, se interrogaba el saber y la realidad. La filosofía griega realizaba construcciones buscando aprender la realidad en sus conceptos, estableciendo relaciones entre los diferentes temas y problemas.

La filosofía griega reflexiona sobre el hombre y el ser, aspecto esencial en el proceso de formación humana. Protágoras, sostenía: “El hombre es la medida de todas las cosas; de las que son en cuanto son, y de las que no son en cuanto no son”. Esta frase tiene una importante traducción filosófica que ubica al hombre en el centro de la reflexión.

En la formación de competencias ocupa un lugar importante en el proceso de conocimientos y aprendizajes. Platón, sostiene que el ser humano puede caer en el error de asumir la realidad desde la apariencia; este autor propone que para llegar al verdadero conocimiento se requiere una investigación constante de la esencia de los problemas, superando lo aparente y los errores de la percepción.

Aristóteles, plantea en sus obras filosóficas relación entre el saber y el proceso de aprendizaje; argumenta que todos los seres humanos

tienen las mismas facultades y capacidades para el conocimiento, lo que los hace diferente es el uso que le dan a dichas facultades.

Las Competencias, también se las puede definir como el conjunto de actitudes, conocimientos y habilidades específicas que hacen a una persona capaz de realizar un trabajo o de resolver problemas. Las competencias incluyen interés por hacer las cosas mejor, interés por hacer algo original; fijar objetivos, responsabilidad sobre resultados. Las competencias, son una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en escenarios específicos, combinan aspectos tales como: actitudes, valores, conocimientos y habilidades.

Una competencia, es una capacidad para el desempeño relativamente nueva, en el sentido de que son distintas a las tareas de rutina y cotidianas.

Considerando lo anterior, se puede conceptualizar las competencias como un proceso complejo que las personas ponen en acción en la resolución de problemas y en la práctica de actividades del diario quehacer y del campo laboral y profesional para lo cual integran el saber ser (auto motivación, iniciativa, valores, trabajo en equipo, etc.; el saber conocer (observar, explicar, relacionar, comprender y analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias) sin olvidar los aspectos específicos del entorno, las necesidades personales, sociales y los procesos de incertidumbre con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano.

Según Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010, dice que **las Competencias**, deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida; por otra parte, Howard Gardner, establece relaciones entre inteligencia, aprendizaje y creatividad en el desarrollo de una competencia, considera que es en el campo ocupacional el que emite juicio de valor acerca de la calidad del desempeño y en la medida en que un campo juzgue como competente a una persona, es probable que se tenga éxito. Así mismo en la medida en que ese campo acepte las innovaciones, una persona o su obra puede ser considerada creativa.

Al hablar de **competencias**, entendemos que es un conjunto de actitudes, valores, conocimientos y habilidades personales, interpersonales, profesionales y organizacionales que faculta a las personas a desempeñarse apropiadamente frente a la vida y al trabajo, que no se relaciona en lo absoluto al modelo tradicional sino a la esencia misma del desempeño real de las personas; es la demostración de lo que es real y efectivamente todo individuo “sabe hacer”; siendo así que las competencias personales y profesionales se precisan en aptitud, capacidad, idoneidad, habilidad, destreza, suficiencia, etc.

Según expresa Galeano Ramírez, Alberto, Consultor en Educación, Creatividad y Desarrollo Organizacional, para aplicar un modelo basado en competencias hay que considerar los criterios y puntos de referencia del currículo.

El concepto de competencia debe ser visto de una manera dinámica (capacidad a enfrentar nuevas situaciones de trabajo, a adaptarse, desarrollo de la autonomía).

Enfoque educativo por competencias: debe usarse con precaución tomando en cuenta una serie de advertencias:

- No caer en el optimismo pedagógico de los años 60 y 70, en que la educación era la formación de recursos humanos; formar ciudadano trabajador competente, considerando a los seres humanos en recursos cuando ellos son talentos.
- Las competencias implican pasar de categorías generales, profesionales a atributos específicos en cada trabajador, lo que significa caer en administración de competencias y no de personas íntegras con autorrealización.
- Énfasis en atributos individuales, crea rivalidad por sobresalir por encima de los demás. Es necesario asumir el quehacer laboral en el marco de procesos integrales y sistémicos con visión de la parte y el todo reconociendo la humanidad de cada integrante.
- Las competencias constituyen un enfoque para orientar los procesos educativos, asumiendo espíritu crítico y flexible que aporte para mejorar la calidad de la formación humana.
- Es importante reconocer el aporte de las competencias en la orientación de los procesos de aprendizaje y de enseñanza.
- Los docentes deben emplear un sólo enfoque en la formación de competencias.

Definición de Competencia Laboral

Es el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de Idoneidad Demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

La **Competencia profesional**, es una combinación de conocimientos, experiencias y comportamientos que se ejercen en determinado contexto; es constatable cuando se debe aplicar en situación profesional y es válida a partir de ella.

La competencia profesional, es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados.

Desempeño Académico del Docente

El docente, es el encargado de la enseñanza no en términos de explicar todo, sino en términos de orientar, guiar, mediar y organizar el aprendizaje de sus estudiantes, aplicando estrategias de metodología activa más apropiadas.

Dentro del nuevo enfoque, el docente deja de ser un experto orador o dictador de clases para convertirse en un artífice generador de experiencias de aprendizajes significativas y globalizadas, que le permitan al estudiante actuar tanto física como mentalmente sobre la realidad.

En tal sentido, su identidad como docente está definida por su tarea de formar y no de informar, y su actividad tiene que ver con las formas de aprendizajes de sus estudiantes; más que con sus formas de enseñar. De ahí, que el nuevo enfoque pedagógico demanda del docente nuevos roles: coordinador, organizador y facilitador del proceso de aprendizaje; actuar como puente del saber es decir, mediador, afectivo y cognitivo entre los estudiantes y materiales educativos.

Generar un clima de confianza, sumamente motivadora para el aprendizaje. Realizar su labor docente con alegría y un buen humor, demostrando comprensión, tolerancia, paciencia y satisfacción con el trabajo de sus estudiantes. Comprender que el verdadero aprendizaje no se produce a la fuerza, ni por castigos, sino cuando hay un verdadero interés por comprender algo.

El docente no debe de olvidar: el respeto a la individualidad de sus estudiantes en sus tres dimensiones: biológico, psicológico y social; hacer énfasis en los meritos, esfuerzos y logros por encima de los errores y fracasos. Planificar, organizar, ejecutar y evaluar conjuntamente con los estudiantes las actividades de aprendizajes.

Finalmente, promover la práctica de valores, predicar con el ejemplo, ser consecuente con lo que piensa, dice y actúa para que los estudiantes tengan del docente la imagen de una persona en quien confiar.

Perfil de un Buen Docente

- ✓ Buena presentación.
- ✓ Personalidad agradable.
- ✓ Simpatía.
- ✓ Carácter amistoso.
- ✓ Firmeza.
- ✓ Sentido del humor.
- ✓ Dominio del la Materia.
- ✓ Habilidad y Justicia.
- ✓ Innovador.
- ✓ Líder.
- ✓ Democrático.
- ✓ Flexible.
- ✓ Analítico.
- ✓ Solidario.
- ✓ Honesto.

- ✓ Responsable.
- ✓ Reflexivo.
- ✓ Investigador.
- ✓ Integrador.
- ✓ Dinámico y proactivo.
- ✓ Estratégico y oportuno.
- ✓ Empático, sencillo.
- ✓ Autocrítico, evaluador.
- ✓ Diligente, lector y justo.

FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA

Para realizar los fundamentos pedagógicos que sustentan un trabajo de investigación educativo, se debe partir de la definición etimológica y conceptualización del término pedagogía.

Etimología de la palabra Pedagogía

La palabra Pedagogía, proviene del griego PAIDOS que significa NIÑO y GOGÍA que significa PAIDAGOGO. El Paidagogo, era el esclavo que educaba a los niños y los conducía a la escuela. En los Siglos XVII y XVIII en Europa, se empleaba todavía un término para referirse a los preceptores de los hijos de las familias de alta posición.

La Pedagogía como teoría de la enseñanza se afianzó a partir del Siglo XIX como ciencia de la educación.

Concepto de Pedagogía

A la Pedagogía, se le han dado diferentes conceptos. “La Pedagogía como ciencia y arte de enseñar”. “La Pedagogía como ciencia y solución de problemas educativos”; también se la define como técnica de la educación.

La Pedagogía como ciencia

Ciencia, es el conocimiento científico que explica el objeto de estudio, a través del método científico toda ciencia explica su campo de acción, principios, leyes y categorías, organizando y sistematizando sus contenidos.

La Pedagogía, reúne todos estos elementos que le dan una categoría de ciencia humanística.

La Pedagogía como Arte

El educador trata de formar la personalidad del educando así como el artista quiere formar su obra de arte. De este modo, el educador y el

artista están motivados por un ideal. El artista, trabaja con material para dar forma a su obra; el educador emplea habilidades, recursos y herramientas didácticas y pedagógicas y con amor realiza su obra de formación humana.

La Pedagogía como Técnica

Es un recurso de mucha trascendencia que aplicada eficientemente por los docentes permite dinamizar el desarrollo del proceso educativo.

La formación y la práctica educativa de los docentes en las aulas de clases han estado siempre orientadas por concepciones, teorías, modelos o enfoques pedagógicos, partiendo desde los modelos tradicionales, conductistas, románticos, naturalistas, constructivistas.

El proyecto educativo como aporte pedagógico a través de la investigación educativa se fundamenta en la teoría y modelos constructivistas.

Constructivismo Pedagógico

Es un enfoque, una perspectiva opuesta al aprendizaje tradicional, receptivo y pasivo, que sirve de soporte teórico al currículo por competencias, integra un conjunto de teorías psicológicas y pedagógicas, considera que todo aprendizaje es un proceso activo, donde el estudiante

elabora y construye sus propios conocimientos a partir de sus saberes o experiencias pasadas.

El constructivismo, es una pedagogía centrada en el alumno, que aprende en interacción con el mundo que le rodea; reconoce en cada estudiante diferencias individuales, y el docente debe cumplir un rol de mediador de los aprendizajes significativos. Este enfoque pedagógico, promueve una educación activa, fomenta en el educando la creatividad, autonomía, cooperación y la práctica de valores del buen vivir.

Los principales estudiosos y científicos que han impulsado el constructivismo pedagógico son Jean Piaget, quien aportó con la psicología genética; Vigostki, con la teoría psicosocial; Ausubel, la teoría del aprendizaje significativo y Bruner, la teoría del aprendizaje por descubrimiento.

La propuesta constructivista de enseñanza, considera al estudiante como el centro del aprendizaje y lo estimula a cuestionar las prácticas que se les imparte.

La pedagogía crítica como parte del constructivismo, concibe el aula de clase como un lugar en el que se producen conocimientos nuevos, fundamentados en las experiencias a través del diálogo significativo entre estudiantes y docentes.

Los elementos de la Pedagogía crítica son: la participación, comunicación, significación, humanización, transformación y contextualización. Bajo esta perspectiva, el proceso de aprendizaje se encamina al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo para que los estudiantes puedan alcanzar los logros de desempeño; esto compromete a que sean capaces de observar, analizar, comparar, reflexionar, valorar, criticar, argumentar indagar y producir soluciones innovadoras a los problemas y con ello desarrollar las competencias necesarias que permitan satisfacer las necesidades individuales y sociales.

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

El proceso de construcción y creación del conocimiento a través de la investigación científica y de la educación estará siempre ligado a paradigmas, modelos y teorías que fijarán los métodos y estrategias por los cuales encaminan las metas y objetivos en la búsqueda del conocer.

La filosofía etimológicamente, se deriva de las voces griegas PHILEIN, que significa amor y SOPHIA, que significa sabiduría; es decir, filosofía es amor a la sabiduría. Según esta definición la filosofía explica reflexivamente la comprensión fundamental, sistemática y crítica del proceso educativo. La filosofía es la disciplina que estudia el comportamiento de la educación a la luz de las leyes que regulan el desarrollo de la sociedad humana que estudia además las diferentes concepciones del mundo y las formas como conciben los hechos educativos. También reflexiona sobre el estudio del sujeto y su acción frente a la educación. Esta ciencia plantea interrogantes: ¿Para qué se

educa?, ¿Cómo mejorar los procesos educativos?, ¿La educación satisface las necesidades individuales y sociales?, ¿Cuál es la relación del ser humano con la naturaleza? y, ¿Cuál es la esencia de los valores éticos y morales de la formación educativa?. La Filosofía analiza, reflexiona y promueve cambios dialécticos a la realidad como un todo. Por consiguiente, la filosofía es una concepción del mundo y de la vida que repercute en los comportamientos, en la conducta, en la enseñanza, en el aprendizaje, en el hacer, en las ideas y en especial en los procesos de construcción del conocimiento a través de la educación y de la investigación.

La aplicación de este proyecto educativo, tiene la finalidad de crear determinados aprendizajes y conocimientos a través de la investigación; que se fundamenta en la corriente **epistemológica del pragmatismo**.

La Epistemología, es una ciencia filosófica que etimológicamente, se deriva del griego EPISTEME, que significa conocimiento y LOGOS, que significa teoría. Esto demuestra que la epistemología es la teoría del conocimiento y se ocupa de los problemas de las circunstancias históricas, psicológicas y sociológicas que llevan a su obtención y los criterios por los cuales se justifica o se invalida.

El pragmatismo, sostiene que solo en el debate entre organismos dotados de inteligencia y con el ambiente que los rodea es donde las teorías y datos adquieren su significado; sostiene que las verdades no son absolutas, invariables; las ideas son provisionales y están sujetas al cambio a través de la investigación.

La palabra pragmatismo, proviene del vocablo griego PRAGMA, que significa acción. Para los pragmatistas, la verdad debe ser entendida de acuerdo con el éxito que tenga en la práctica; el pragmatismo se basa en la utilidad que es la base de todo significado; sostiene que la teoría no es suficiente para obtener el conocimiento científico y que la práctica sin el apoyo de la teoría no se justifica el conocimiento. Por lo tanto, para construir el conocimiento deben estar en la acción simultáneamente la teoría y la práctica.

El ser humano es pensante e inteligente, actúa en forma dinámica, es activo y está dotado de medios de producción y responde a un complejo sistema de relaciones sociales. Por lo expuesto, se puede establecer, que para elaborar el pensamiento es necesario una relación activa entre el sujeto y el objeto; el hombre es poseedor de una capacidad de razonamiento de instrumentos de trabajo, influyen en su mundo material para conocerlo o transformarlo; observa el objeto y la realidad, aprehende sus propiedades y leyes, elabora en su cerebro un conjunto de imágenes cognoscitivas. Esta relación la podemos llamar teoría. El ser humano al satisfacer sus necesidades básicas, pone en juego sus capacidades productivas, establece una interacción con el mundo material modificándolo. Este cambio incide cualitativamente en el sujeto, a esta actividad, se le conoce como práctica.

La teoría y la práctica no deben comprendérselas como dos aspectos separados, aunque tengan características propias, constituyen dos aspectos del mismo proceso del conocimiento creativo y científico.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La Fundamentación Legal de la Investigación del proyecto, se sustenta en los artículos 26 y 27 de la sección V, referente a la educación y el de la Constitución de la República del Ecuador.

El Art. 26 dice: La Educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

El Art. 27 dice: La Educación se centrará en el Ser Humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco de respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia, será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez, impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria y el Desarrollo de Competencias y Capacidades para crear y trabajar.

Los artículos citados orientan la responsabilidad que tenemos los/as ciudadanos/as y en especial a quienes estamos involucrados en el quehacer educativo, a participar e integrarnos activamente en el proceso, así como también en impulsar programas de capacitación y educación

continua en la perspectiva del mejoramiento profesional y académico de los docentes.

El proyecto y la propuesta cumplen esta finalidad; además, todo proyecto, programas y actividad educativa para su aplicación necesariamente debe tener un sustento legal.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

La Ley de Educación en su Art. 1.- La presente Ley tiene como objeto fijar los principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas para el gobierno, organización y más funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.

Entre sus Principios en el Art. 2, literales:

- h) La Educación se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia;
- i) La Educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país.

El Art. 3.- Son fines de la Educación Ecuatoriana en sus literales:

- b) Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica de la estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;
- c) Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos;
- d) Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;
- e) Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;
- g) Impulsar la investigación y preparación en las áreas: técnica, artística y artesanal.

Para cumplir a cabalidad con los fines de la educación, el Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas, privadas y de la comunidad en general.

Es importante que todo ciudadano ecuatoriano cuente con garantías elementales para adquirir la educación que se desea y buscar desarrollarse en el campo que el estudiante le agrade; lo grato es que al adquirir una profesión se logrará el desarrollo personal y aportará al crecimiento del país.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

La Variable Independiente del presente proyecto factible es:

- ❖ *Conocimiento del Enfoque por Competencias.*

La Variable Dependiente del presente proyecto es:

- ❖ *Desempeño Académico de los Docentes.*

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Es necesario conocer qué significan cada uno de los conceptos mencionados en el desarrollo del presente proyecto, tal como se describen a continuación:

Académico: Pertenece o relativo a centros oficiales de enseñanza. Curso, traje, expediente, título académico.

Actualización: Acción y efecto de actualizar.

Aprendizaje: Acción de aprender un arte u oficio. Tiempo que se emplea en ello. Proceso mediante el cual el hombre adquiere y asume la cultura del entorno en el que vive. Adquisición de reflejos, hábitos, actitudes, etc., que se inscriben en el organismo y en la estructura de valores de la persona y orientan su conducta. Es un cambio más o menos permanente de conducta que se produce como resultado de la práctica.

Calidad: Estado de una persona, naturaleza, edad y demás circunstancias y condiciones que se requieren para un cargo o dignidad.

Capacitación: Conjunto de actividades técnico-docentes orientadas al aprendizaje básico, actualización y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades tanto en docentes, trabajadores técnicos y administrativos para el mejoramiento del desempeño de sus labores.

Competencia: Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

Competitividad: Rivalidad para la consecución de un fin. Capacidad de competir.

Conceptualizar: Forjar conceptos acerca de algo.

Conocimiento: sistema de conceptos o habilidades que tienen en cuenta las operaciones mentales como reflejo de la realidad objetiva.

Contexto: Entorno lingüístico del cual depende el sentido y el valor de una palabra, frase o fragmento considerados. Entorno físico o de situación, ya sea político, histórico, cultural o de cualquier otra índole, en el cual se considera un hecho.

Currículo: Plan de estudios. Conjunto de estudios y prácticas destinadas a que el alumno desarrolle plenamente sus posibilidades.

Desempeño: Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse. Es el artífice generador de experiencias de aprendizajes significativos y globalizados, que le permiten al estudiante actuar tanto física como mentalmente sobre la realidad.

Destreza: Habilidad, arte, primor o propiedad con que se hace algo.

Directriz: Conjunto de instrucciones o normas generales para la ejecución de algo. Dicho de una cosa: Que determina las condiciones de generación de algo.

Docente: Perteneiente o relativo a la enseñanza. Que enseña. Cumple el rol de mediador, organizador de situaciones de aprendizajes y logro de las competencias previstas.

Educación: Instrucción por medio de la acción docente. Acción y efecto de educar. Crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes.

Enfoque: Acción y efecto de enfocar.

Epistemología: Doctrina de los fundamentos y métodos del conocimiento científico.

Estrategia: arte, traza para dirigir un asunto. En un proceso regulable, es el conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento.

Estructural: Perteneiente o relativo a la estructura. Estudio de una lengua regido por el principio de que todos sus elementos mantienen entre sí relaciones sistemáticas.

Expectativas: Posibilidad de conseguir un derecho, una herencia, un empleo u otra cosa, al ocurrir un suceso que se prevé. Sin actuar ni tomar una determinación hasta ver qué sucede.

Formación: Acción y efecto de formar o formarse. Adquirir más o menos desarrollo, aptitud o habilidad en lo físico o en lo moral.

Institución: Fundación o establecimiento de algo, principios de institución de una organización. Cada una de las organizaciones fundamentales de un Estado, nación o sociedad.

Metodología: Conjunto de métodos que se siguen en una investigación científica o en una exposición doctrinal.

Pedagogía: Ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza. En general, lo que enseña y educa por doctrina o ejemplos.

Planificación: Acción y efecto de planificar. Plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc.

Previsión: Pretender dar una idea de los sucesos probables a los cuales será preciso adaptarse, conduciendo a decisiones inmediatamente ejecutables.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Modalidad de la Investigación

La investigación del proyecto se sustenta en la modalidad de Proyecto Factible y Bibliográfico.

Modalidad de Proyecto Factible

La aplicación de esta modalidad en la investigación se justifica en el sentido de que el proyecto a más de investigar y conocer las causas y consecuencias de las variables del problema, especialmente en lo que tiene que ver con el desempeño académico de los docentes, tiene el propósito de contribuir en la solución del problema a través de la aplicación de una propuesta, que hace que el proyecto sea realizable.

En relación a proyecto factible o de intervención, Andino Patricio (2002) expresa:

Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo visible, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la

formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental, de campo o un diseño que incluya a ambas modalidades. En la estructura del proyecto factible, debe constar las siguientes etapas: diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta, procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución, análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del proyecto; y en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y evaluación tanto del proceso como sus resultados. El proyecto factible, como requisito para graduación, tiene dos posibilidades de expresarse: 1 puede llegar la etapa de las conclusiones sobre su viabilidad. 2 puede consistir en la ejecución y evaluación de proyectos factibles presentados y aprobados por otros estudiantes. (p.5).

El proyecto: “El Enfoque por Competencias y el Desempeño Académico de los Docentes del Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de la ciudad de Guayaquil y Propuesta de Capacitación sobre Diseño Microcurricular por competencias dirigido a los/as Docentes de la Institución Educativa”, es factible, realizable y/o viable, lo que ratifica lo expresado anteriormente, donde se indica que el problema a investigar y su propuesta de solución es una nueva alternativa para los docentes y estudiantes, ya que podrán ubicarse al mismo nivel en que se encuentran otras instituciones, logrando ser eficaces, eficientes y competitivos.

Modalidad Bibliográfica

Se la aplica en la investigación de teorías, modelos y enfoques pedagógicos, curriculares, educativos y filosóficos, que tienen relación con las variables del problema y la propuesta. Esta investigación

científica es un aporte que permite consolidar las ideas, estrategias y objetivos del proyecto.

Tipos de Investigación

El tipo de investigación que se empleará es: la bibliográfica, con sus diferentes técnicas en cada caso. La presente investigación, es de tipo Exploratoria y Descriptiva, luego de obtener la información, ésta será procesada, analizada, y sistematizada; con el fin de poder explicar el problema investigado y exponer de manera técnica y científica los resultados obtenidos.

Elvira, Martín (2000), dice que: **“El diseño de la investigación es como una estrategia global, que orientará desde el punto técnico, y guiará todo proceso de la investigación, desde el diagnóstico, el problema, instrumento de investigación, la recolección de datos, hasta el análisis o interpretación de los mismos en función de los objetivos. (p. 40).**

La autora expresa que la investigación debe ser global; es decir la investigación debe alcanzar una dimensión significativa, aplicando la metodología más apropiada.

La investigación bibliográfica, nos permite adquirir información de fuentes secundarias tomadas de textos y documentos que tienen relación con el título, problema y propuesta. La información adquirida en esta investigación nos permite analizar los conceptos, definiciones, investigaciones y teorías científicas en relación con el trabajo para ampliar

y profundizar científicamente diferentes partes del proyecto especialmente el marco teórico.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Concepto de Población

Una población, es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones. Un censo, por ejemplo, es el recuento de todos los elementos de una población.

En otras palabras, la población es el conjunto de todos los sujetos en los que se desea estudiar un hecho o fenómeno.

Según Andino, Patricio. (2000): **“Una población o universo se refiere a la totalidad de individuos (personas o instituciones) involucrados en la investigación.”** (p.30).

La población de la investigación corresponde al Colegio Técnico de Comercio y Administración Dr. Miguel Martínez Serrano, que la integran 1.618 Estudiantes, 75 Docentes, 3 Directivos y 1.588 Padres de Familia; por lo tanto, se cuenta con una Población Total de 3.284 personas.

Muestra

Concepto de Muestra

Una muestra es un conjunto de casos o individuos procedente de una población que cumple las siguientes características:

1. La muestra debe ser representativa de la población de estudio. Para cumplir esta característica la inclusión de sujetos en la muestra debe seguir una técnica de muestreo.
2. El número de sujetos que componen la muestra suele ser inferior que el de la población, pero suficientes para que la estimación de los parámetros determinados tenga un nivel de confianza adecuado. Para que el tamaño de la muestra sea idóneo es preciso recurrir a su cálculo.
3. El conjunto de individuos de la muestra son los sujetos realmente estudiados.

Cuando seleccionamos algunos elementos con la intención de averiguar algo sobre una población determinada, nos referimos a este grupo de elementos como muestra. La exactitud de la información recolectada depende en gran manera de la forma en que fue seleccionada la muestra.

Cuando no es posible medir cada uno de los individuos de una población, se toma una muestra representativa de la misma.

Sin embargo, siempre será necesario especificar y delimitar la población o universo, que según D. Onofre (1977): **“Es el conjunto**

agregado del número de elementos, con caracteres comunes en un espacio y tiempo determinados sobre los cuales se pueden determinar observaciones” (p.361).

Tamaño de la Muestra

La muestra seleccionada son: 63 Docentes y 208 Estudiantes, total: 271 personas que serán a quienes se aplicará la encuesta.

El tamaño de la muestra, constituye el número de sujetos que deben seleccionarse de una población o universo, este número se calculará por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{PQN}{(N-1)\frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

n = *tamaño de la Muestra.*

N = *tamaño de la Población o Universo.*

PQ = *Constante de la varianza de la Población. (0,25)*

E = *Error máximo admisible, a mayor error probable, menor tamaño de la muestra. (2)*

K = *Coeficiente de corrección del error. (2)*

Muestra de Docentes:

$$n = \frac{(0,25).(75)}{(75-1).\frac{(0,05)^2}{(2)^2} + 0,25} \Rightarrow n = \frac{18,75}{(74).\frac{(0,0025)}{(4)} + 0,25}$$

$$n = \frac{18,75}{((74).(0,000625)) + 0,25} \Rightarrow n = \frac{18,75}{(0,04625) + 0,25}$$

$$n = \frac{18,75}{(0,29625)} \Rightarrow \boxed{n = 63}$$

Aplicando la fórmula, se obtiene que el número de docentes encuestados es de: 63.

Muestra de Estudiantes:

$$n = \frac{PQN}{(N-1)\frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

$$n = \frac{(0,25).(436)}{(436-1).\frac{(0,05)^2}{(2)^2} + 0,25} \Rightarrow n = \frac{109}{(435).\frac{(0,0025)}{(4)} + 0,25}$$

$$n = \frac{109}{((435).(0,000625)) + 0,25} \Rightarrow n = \frac{109}{(0,271875) + 0,25}$$

$$n = \frac{109}{(0,521875)} \Rightarrow \boxed{n = 208}$$

Aplicando la fórmula, se obtiene que el número de estudiantes encuestadas es de: 208.

Cuadro No. 1 Selección de Muestras

ESTRATO	NÚMERO DE ESTRATOS (N)	PORCENTAJE %	MUESTRA DE CADA ESTRATO (n)
Docentes	75	14,68	63
Estudiantes	436	85,32	208
TOTAL	511	100 %	271

Fuente: Secretaría General del Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano

Elaborado por: Lcda. Zoila Rosa Jácome Granizo.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

Para obtener información que exige la investigación se han diseñado dos encuestas, la primera dirigida a los docentes con 12 preguntas específicas relacionadas con las variables y la propuesta; estas preguntas son cerradas, el instrumento consta de dos hojas; la segunda encuesta, está dirigida a las estudiantes que tiene 11 preguntas específicas y con opciones cerradas, compuesta igualmente de dos hojas.

Para garantizar la confiabilidad y validez de la información, la encuesta está diseñada bajo el criterio de la escala de Likert; la misma que contempla varias alternativas para el informante.

Cuadro No. 2

Técnicas, Instrumentos y Fuentes de la Investigación

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTES
Observación Directa	Formulario de Registro de Datos.	Docentes y Estudiantes.
Investigación Bibliográfica.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fichas Bibliográficas. ▪ Fichas Nemotécnicas ▪ Internet 	Docentes y Estudiantes sobre el enfoque de competencias y el desempeño académico de los docentes de la institución.
Encuestas	Cuestionario de Encuestas	Docentes y Estudiantes sobre el enfoque de competencias y el desempeño académico de los docentes de la institución.

Elaborado por: Lcda. Zoila Rosa Jácome Granizo

Recolección de la Información

La Recolección de la información se realizó a través de diversas interrogantes que permitieron definir la especificidad de las preguntas realizadas de los cuestionarios y el diseño de los formularios utilizados.

Cuadro No. 3
Recolección de la Información

PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Dónde se recogió la información?	Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano. Guayaquil – Ecuador
¿De quiénes se recogió la información?	Docentes y Estudiantes.
¿De qué aspectos?	Académico: técnico
¿Para qué?	Cumplir con los objetivos anteriormente expuestos, con el fin de diagnosticar el nivel de conocimientos que tienen los docentes de la Institución.
¿Quiénes recogieron la información?	Autor del proyecto, la misma investigación.
¿Cuándo?	Octubre 2010.
¿Cuántas veces?	Una sola vez.
¿Cómo?	Encuestas – Cuestionario de Preguntas.
¿Con qué?	Fichas Bibliográficas, formularios, fichas nemotécnicas, laptop, internet.

Elaborado por: Lcda. Zoila Rosa Jácome Granizo

Procedimientos de la Investigación

Los pasos a seguir en el proceso de investigación son los siguientes:

- Identificación del problema.
- Ubicación de la población.
- Selección de la muestra.
- Consulta bibliográfica.
- Diseño del instrumento de investigación.
- Aplicación de la encuesta.
- Procesamiento de la información que proporciona la investigación.
- Elaboración de cuadros y gráficos estadísticos.
- Análisis de la información.
- Conclusiones y recomendaciones.

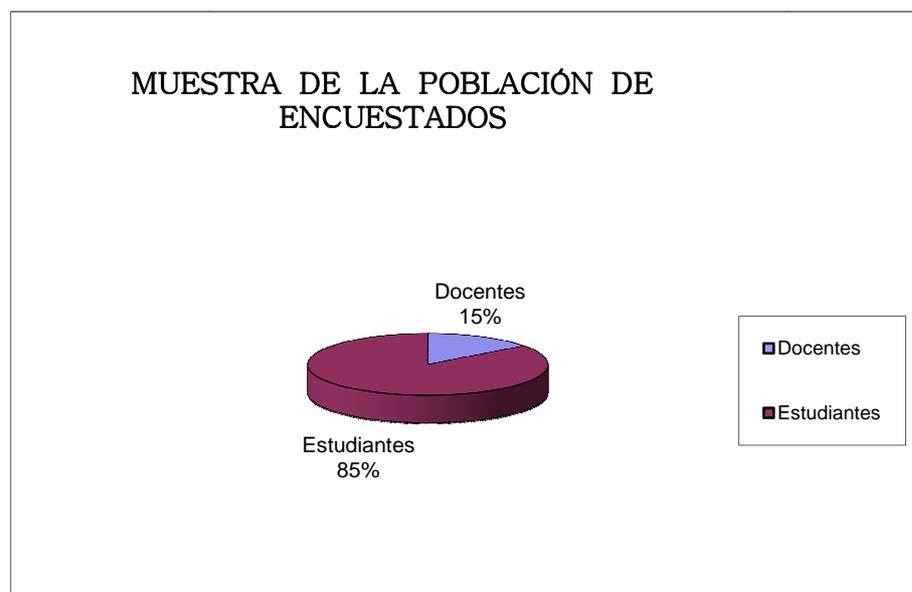
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Los gráficos estadísticos representados por pasteles, mostrarán la respectiva leyenda, cantidad, porcentaje, segmentación por colores, análisis estadísticos y cualitativos, las conclusiones y recomendaciones. Para procesar la información de los datos obtenidos de la investigación, se utilizará la tecnología: Computadora, Programas de Word y Excel, con el que se elaborarán cuadros y gráficos estadísticos.

Por Ejemplo:

Gráfico A: Muestra de la Población de Encuestados



RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES

1.- ¿Ha escuchado Ud. hablar sobre el Enfoque Educativo por Competencias?

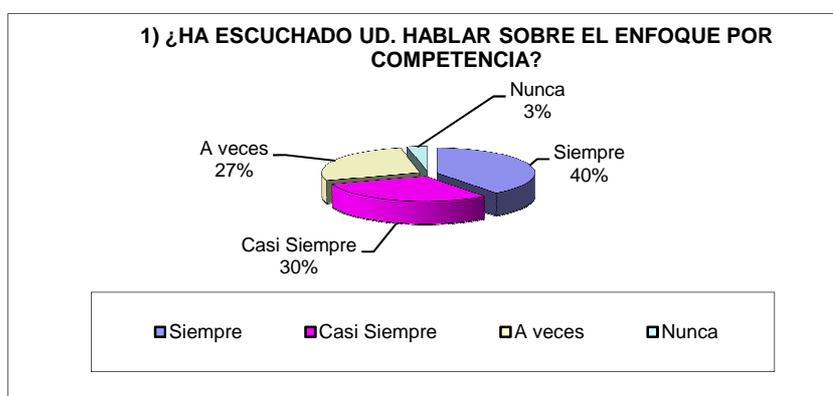
Cuadro No. 4

Alternativas	F1	%
Siempre	25	40
Casi Siempre	19	30
A veces	17	27
Nunca	2	3
TOTAL	63	100

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 1



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

El 40% de los encuestados indica que Siempre han escuchado hablar sobre el Enfoque por Competencias; 30% Casi Siempre y un 27% A Veces. Estos datos demuestran la necesidad de actualizar los conocimientos pedagógicos de los docentes.

2.- ¿Usted aplica el Enfoque Educativo por Competencia en esta Institución?

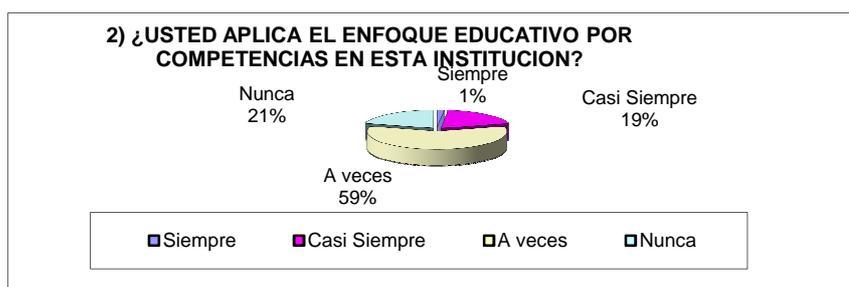
Cuadro No. 5

Alternativas	F1	%
Siempre	1	1
Casi Siempre	12	19
A veces	37	59
Nunca	13	21
TOTAL	63	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 2



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

El 19% indica que Casi Siempre aplican el enfoque por competencias, pero el 59% y 21% sostienen que A Veces y Nunca. Esto demuestra un panorama real de los docentes, que no aplican el nuevo modelo educativo por competencias en la enseñanza – aprendizaje de las estudiantes.

3.- ¿Ha realizado Ud. su planificación anual de asignatura aplicando el Enfoque por Competencias?

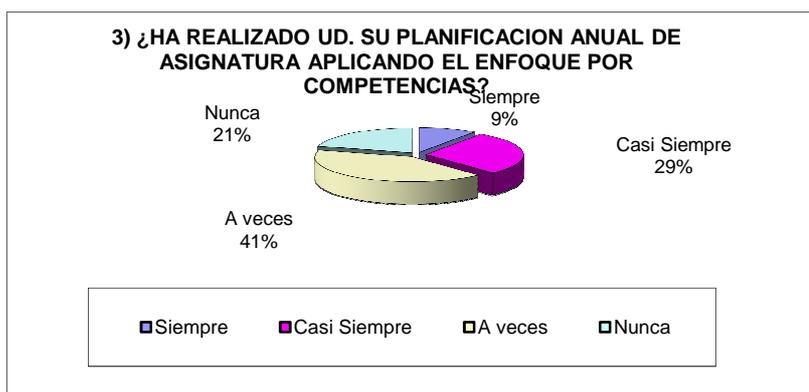
Cuadro No. 6

Alternativas	F1	%
Siempre	6	9
Casi Siempre	18	29
A veces	26	41
Nunca	13	21
TOTAL	63	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 3



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

El 10% contesta que Siempre; un 29% Casi Siempre, pero el 41% dice A veces y el 21% que Nunca. Se concluye que la mayoría de informantes no planifican su asignatura por competencias, por lo que es fundamental, capacitar a los docentes para que su planificación se oriente y se aplique a las nuevas metodologías educativas.

4.- ¿Cree Ud. que las autoridades de la Institución en que labora impulsan el Enfoque Educativo por Competencias?

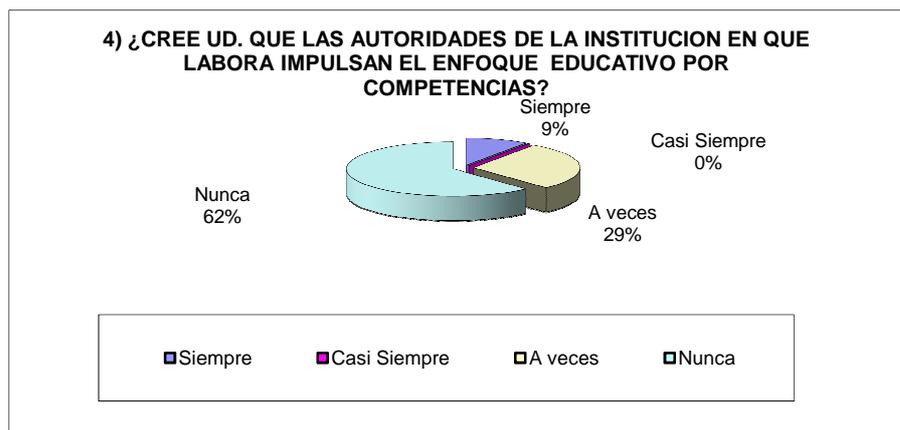
Cuadro No. 7

Alternativas	F1	%
Siempre	6	9
Casi Siempre	0	0
A veces	18	29
Nunca	39	62
TOTAL	63	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 4



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

Se observa en la gráfica No. 4, que el 91% de docentes seleccionaron la alternativa nunca y a veces, y esto nos muestra que las autoridades de la Institución no impulsan el Enfoque por Competencias. Por lo que se debe de fomentar en las autoridades el conocimiento y aplicación del Enfoque por Competencias, para transmitirlo a los docentes de la institución.

5.- ¿La Institución Educativa ha programado cursos de capacitación sobre el Enfoque por Competencias?

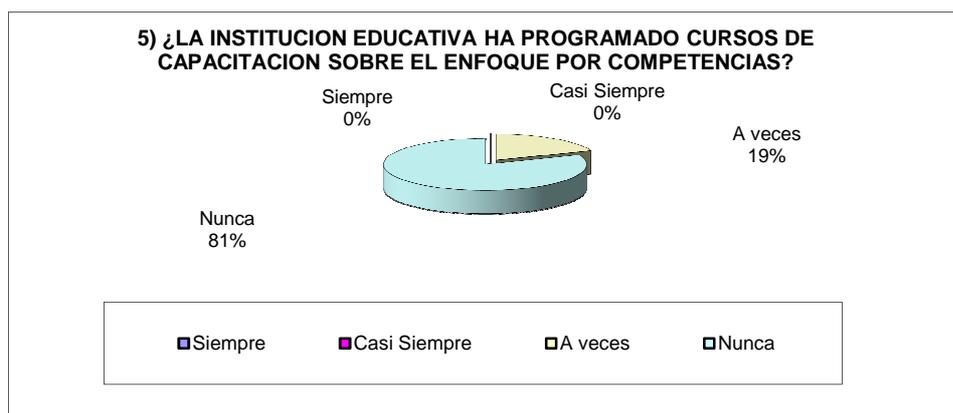
Cuadro No. 8

Alternativas	F1	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
A veces	12	19
Nunca	51	81
TOTAL	63	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 5



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

La gráfica No. 5, claramente nos muestra que el 81% de los docentes, respondieron que la institución educativa no ha programado cursos de capacitación sobre el Enfoque por Competencias. Si a este análisis sumamos el 19% de docentes que contestaron que a veces, nos muestra un dato estadístico real del 100%, que enmarca la necesidad urgente de organizar, planificar e implementar un curso de capacitación sobre los nuevos métodos educativos sobre el Enfoque por Competencias. Estos indicadores fortalecen el proyecto de la propuesta.

6.- ¿Sería interesante para usted recibir una capacitación actualizada sobre Enfoque por Competencias?

Cuadro No. 9

Alternativas	F1	%
Siempre	57	90
Casi Siempre	0	0
A veces	0	0
Nunca	6	10
TOTAL	63	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 6



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

La gráfica No. 6, nos muestra que el 90% de docentes están interesados en recibir una capacitación actualizada sobre el Enfoque por Competencias, mientras que el 10% de docentes no desean recibir dicho curso. Este último dato estadístico es interesante, porque nos permite conocer que existe un porcentaje bajo de docentes que no desea el cambio de las viejas metodologías educativas, el cual se debe buscar la mejor estrategia para comprometerlos al nuevo cambio educativo.

7.-¿Usted cree que aplicando el Enfoque por Competencias ayuda a mejorar el proceso de aprendizaje en las estudiantes?

Cuadro No. 10

Alternativas	F1	%
Siempre	56	89
Casi Siempre	0	0
A veces	7	11
Nunca	0	0
TOTAL	63	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 7



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

El pastel segmentado en la gráfica No. 7, nos informa que el 89% de los docentes creen que aplicando el Enfoque por Competencias ayudan a mejorar el proceso de aprendizaje en las estudiantes de la institución, y de esta manera se formarían estudiantes que sean capaces de utilizar ese conocimiento en la resolución de problemas reales (habilidades y destrezas).

8.- ¿Cree Ud. que el aplicar el Enfoque por Competencias formaríamos bachilleres con un perfil de salida acorde a las realidades y necesidades sociales y productivas del país?

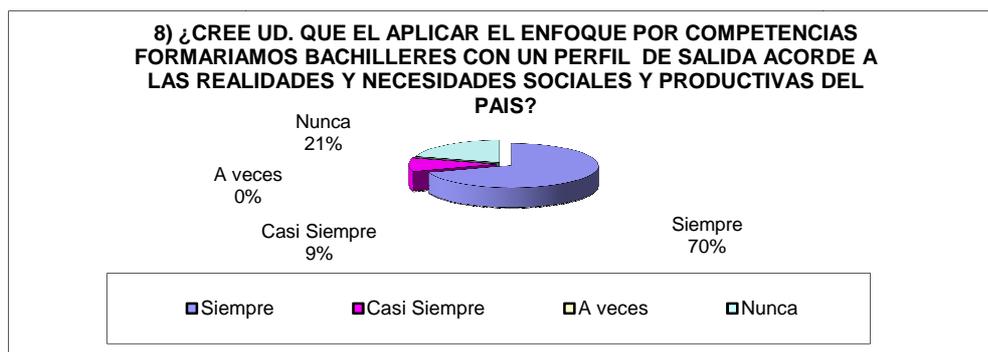
Cuadro No. 11

Alternativas	F1	%
Siempre	44	70
Casi Siempre	6	9
A veces	0	0
Nunca	13	21
TOTAL	63	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 8



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

La gráfica No. 8, nos muestra que el 70% de docentes si creen que el aplicar el Enfoque por Competencias formaríamos bachilleres con un perfil de salida acorde a las realidades y necesidades sociales y productiva del país. Ya que en la actualidad esta sociedad exige adquirir un conjunto amplio de saberes y destrezas, imprescindibles para la vida y para mercados de trabajo cada vez más cambiantes, flexibles e impredecibles.

9.- ¿Conoce Ud. qué significa el saber, saber hacer y saber ser en el proceso de aprendizaje?

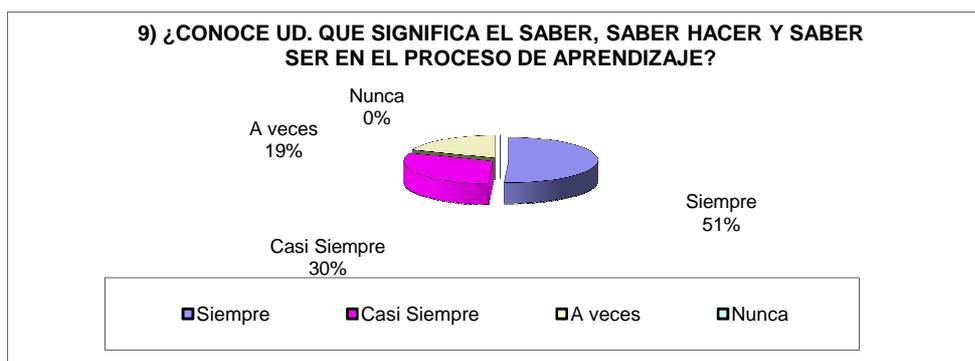
Cuadro No. 12

Alternativas	F1	%
Siempre	32	51
Casi Siempre	19	30
A veces	12	19
Nunca	0	0
TOTAL	63	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 9



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

El pastel estadístico de la gráfica No. 9, nos muestra que un 49% de los docentes no conocen el significado básico de la definición del Enfoque por Competencias. Mientras que el 51% de docentes conocen el saber, saber hacer, y saber ser en el proceso de aprendizaje. Con este indicador, debemos orientar y potenciar a los docentes que condensen y automaticen los conocimientos básicos que sean necesarios para futuros aprendizajes.

10.- ¿El planificar el Micro Currículo con Enfoque por Competencias permite desarrollar aprendizajes significativos?

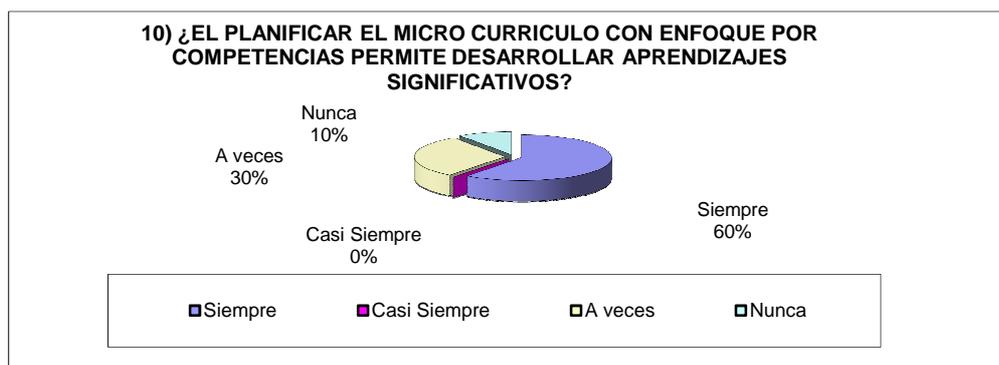
Cuadro No. 13

Alternativas	F1	%
Siempre	38	60
Casi Siempre	0	0
A veces	19	30
Nunca	6	10
TOTAL	63	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 10



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

En la gráfica No. 10, se observa que el 60% de los docentes están a favor que el planificar el Micro currículo con Enfoque por Competencias permite desarrollar aprendizajes significativos. Se diseña en torno a los perfiles profesionales esperados y enfocado a las necesidades sociales.

11.-¿Cree usted que sus estudiantes están aprendiendo a pensar, aprender a aprender y a realizar aprendizajes autónomos?

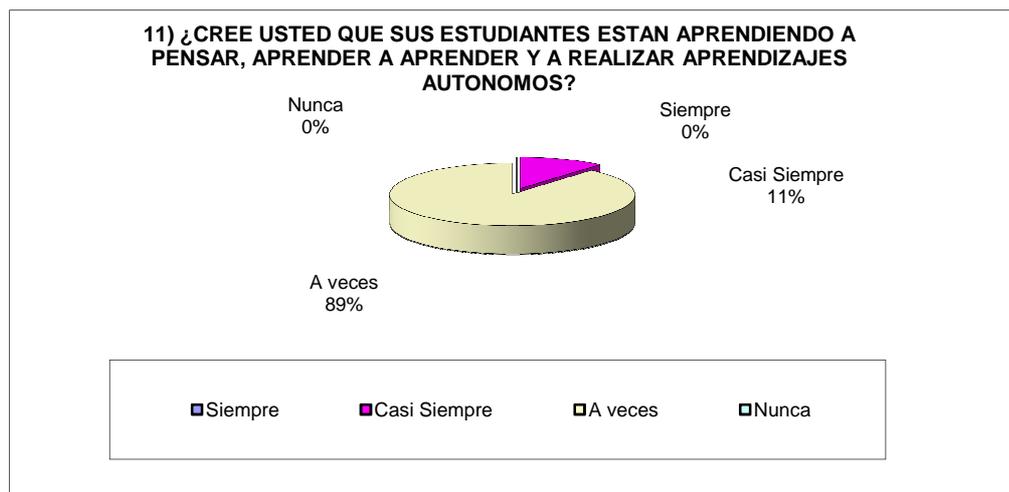
Cuadro No. 14

Alternativas	F1	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	7	11
A veces	56	89
Nunca	0	0
TOTAL	63	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 11



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

Se observa en la gráfica No. 11, que el 89% de los docentes creen que sus estudiantes no están aprendiendo a pensar, aprender a aprender y realizar aprendizajes autónomos de manera correcta. Esta pregunta nos ayuda para replantear que la visión educativa no se debe centrar en los docentes, sino es las estudiantes.

12.-¿La evaluación de Enfoque por Competencias permite tener un mejor juicio del desempeño académico de las estudiantes?

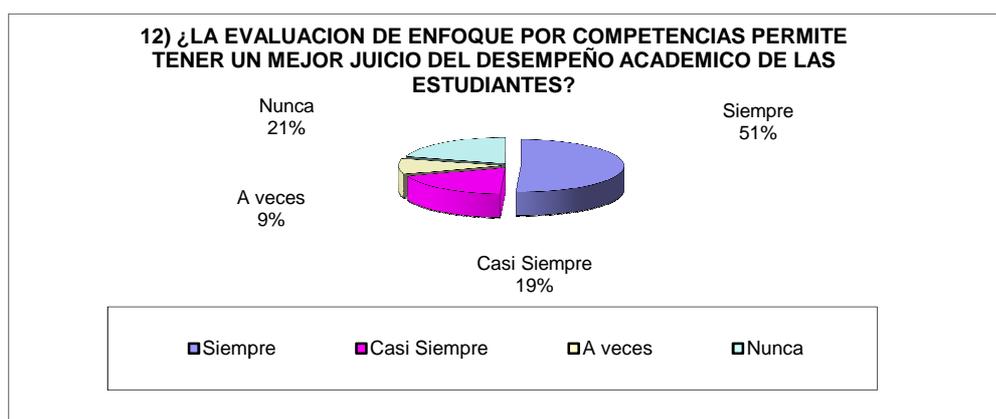
Cuadro No. 15

Alternativas	F1	%
Siempre	32	51
Casi Siempre	12	19
A veces	6	9
Nunca	13	21
TOTAL	63	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 12



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

La gráfica No. 12, nos muestra que los docentes están divididos entre un 30% en contra y un 70% a favor que la evaluación de Enfoque por Competencias, permite tener un mejor juicio del desempeño académico de las estudiantes; nos ayuda a plantear la propuesta de un programa de capacitación sobre Diseño Microcurricular por Competencias para que los docentes mejoren el desempeño académico de las estudiantes.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE ESTUDIANTES

1.-¿Conoce Ud. el término Competencia?

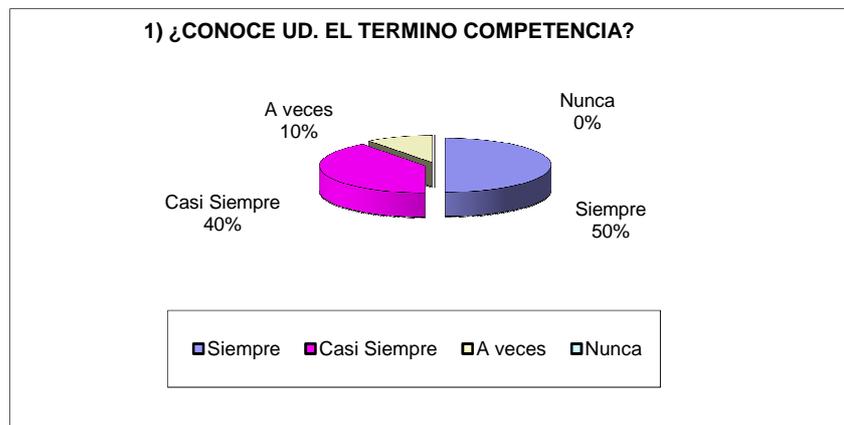
Cuadro No. 16

Alternativas	F1	%
Siempre	104	50
Casi Siempre	83	40
A veces	21	10
Nunca	0	0
TOTAL	208	100

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 13



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

El 50% contesta Siempre, el 40% Casi Siempre y el 10% A veces. Las estudiantes mayoritariamente dicen conocer el término competencias, pero de manera general más no en lo Educativo.

2.- ¿Considera Ud. que los/as docentes en la aula de clases aplican el saber, saber hacer y saber ser en el proceso de aprendizaje?

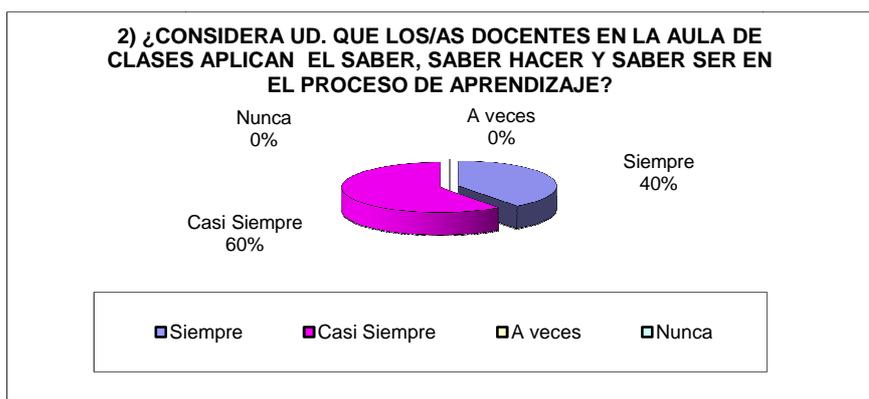
Cuadro No. 17

Alternativas	F1	%
Siempre	83	40
Casi Siempre	125	60
A veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	208	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 14



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

Se observa en la gráfica No. 14, que el 40% de las estudiantes consideran que los docentes en la aula de clases aplican el saber, saber hacer, y saber ser en el proceso de aprendizaje. Mientras que un 60% de estudiantes, necesitan que los docentes refuercen los procesos educativos aplicados a la realidad social del país.

3.- ¿Estima Ud. que la metodología empleada por los/as docentes actualmente ayudan a mejorar su conocimiento?

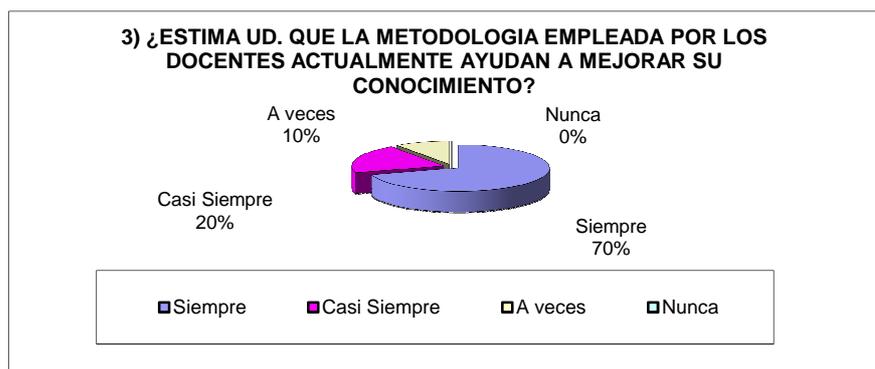
Cuadro No. 18

Alternativas	F1	%
Siempre	146	70
Casi Siempre	42	20
A veces	20	10
Nunca	0	0
TOTAL	208	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 15



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

Se observa en la gráfica No. 15, que el 70% de las estudiantes están de acuerdo que la metodología empleada por los docentes actualmente ayuda a mejorar su conocimiento. Pero esto se puede mejorar con un porcentaje de mayor aceptación, fomentando programas de capacitación sobre Diseño Micro Curricular basado en el Enfoque por Competencias dirigidos a los docentes de la institución.

4.- ¿Ha participado en evaluaciones del desempeño de los/as docentes a través de sus años de estudio en esta institución?

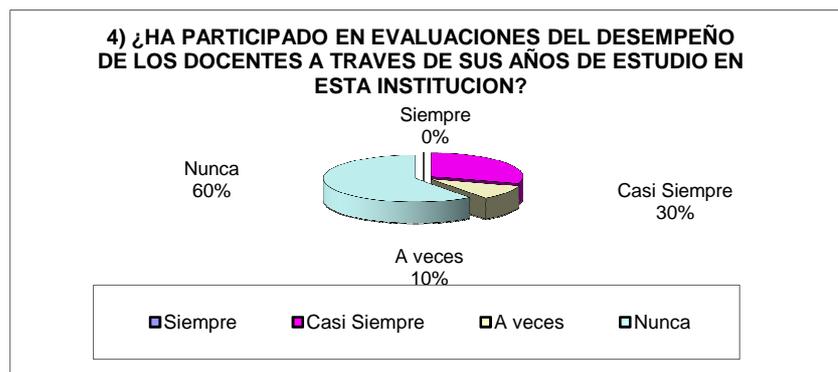
Cuadro No. 19

Alternativas	F1	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	62	30
A veces	21	10
Nunca	125	60
TOTAL	208	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 16



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

En la gráfica No. 16, se observa que el 70% de las estudiantes no han participado en evaluaciones del desempeño de los docentes a través de sus años de estudios en la institución. Esta pregunta nos ayuda a replantear mecanismos de retroalimentación de docentes – estudiantes, para analizar dónde se están generando dificultades para solucionarlas en corto plazo, mejorando el proceso de enseñanza – aprendizaje de las estudiantes.

5.-¿Considera Ud. que los/as docentes poseen conocimientos actualizados con respecto a los nuevos procesos educativos?

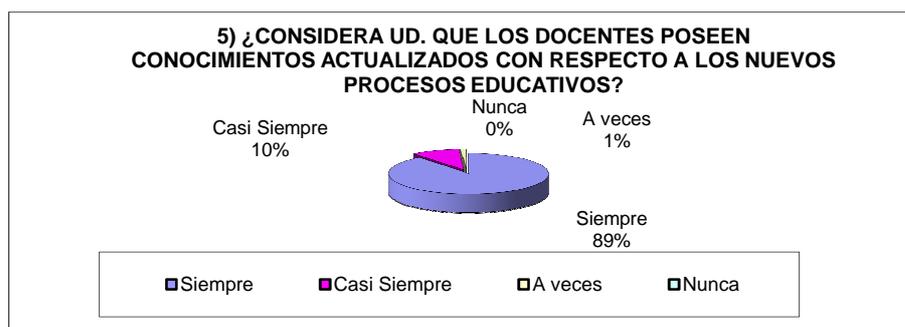
Cuadro No. 20

Alternativas	F1	%
Siempre	186	89
Casi Siempre	20	10
A veces	2	1
Nunca	0	0
TOTAL	208	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 17



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

El pastel estadístico de la gráfica No. 17, nos muestra que las estudiantes están de acuerdo que los docentes poseen conocimientos actualizados con respecto a los nuevos procesos educativos. Este indicador nos muestra claramente que las metodologías tradicionales aplicadas por los docentes están comprendidas y aceptadas por las estudiantes. Por lo que es importante dar un paso adelante para el conocimiento de los nuevos procesos educativos y su aplicación.

6.-¿Considera usted que los conocimientos adquiridos en su formación académica en el plantel le servirán para su desempeño profesional?

Cuadro No. 21

Alternativas	F1	%
Siempre	180	87
Casi Siempre	26	12
A veces	2	1
Nunca	0	0
TOTAL	208	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 18



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

Se observa en la gráfica No. 18, que el 99% de las estudiantes están de acuerdo que los conocimientos adquiridos en su formación académica en el plantel le servirán para su desempeño profesional. Pero se debe orientar a los docentes que impartan el desempeño social complejo que expresa los conocimientos, habilidades, aptitudes, valores, actitudes y desarrollo global de una persona dentro de una actividad específica, sea ésta especializada, de carácter técnico o profesional, para mejorar los procesos educativos de la institución.

7.- ¿Le agradaría a Ud. contar con docentes en la institución que conozcan y apliquen los nuevos modelos educativos en sus aprendizajes?

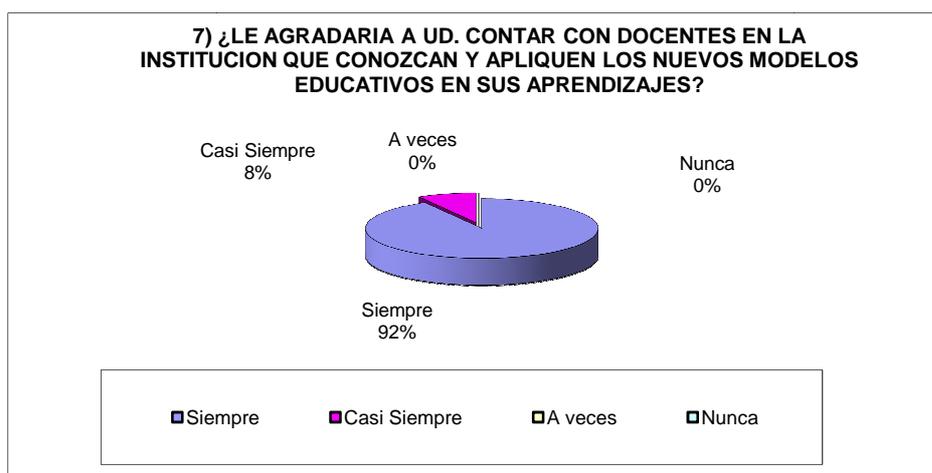
Cuadro No. 22

Alternativas	F1	%
Siempre	191	92
Casi Siempre	17	8
A veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	208	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 19



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

La gráfica No. 19, nos muestra que sumando la opción siempre y casi siempre logramos el 100% de las estudiantes que les agradaría contar con docentes en la institución que conozcan y apliquen los nuevos modelos educativos en su aprendizaje.

8.- ¿Considera Ud. importante recibir una orientación sobre Enfoque por Competencias?

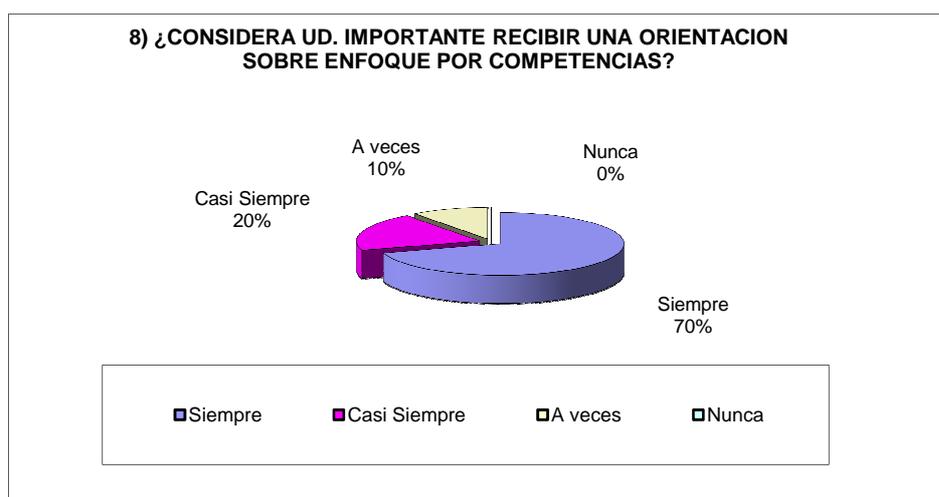
Cuadro No. 23

Alternativas	F1	%
Siempre	146	70
Casi Siempre	41	20
A veces	21	10
Nunca	0	0
TOTAL	208	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 20



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

Se observa en la gráfica No. 20, que sumando la opción siempre y casi siempre logramos obtener el 90% de las estudiantes que están a favor de recibir una orientación sobre Enfoques por Competencias. Se pretende garantizar la pertinencia de la formación en relación con las exigencias y demandas de la globalización y con las tendencias educativas emanadas en las instituciones de élite del país.

9.- ¿Sabía Ud. que la aplicación de los nuevos métodos educativos académicos, contribuyen también al mejoramiento y fortalecimiento de sus valores humanos?

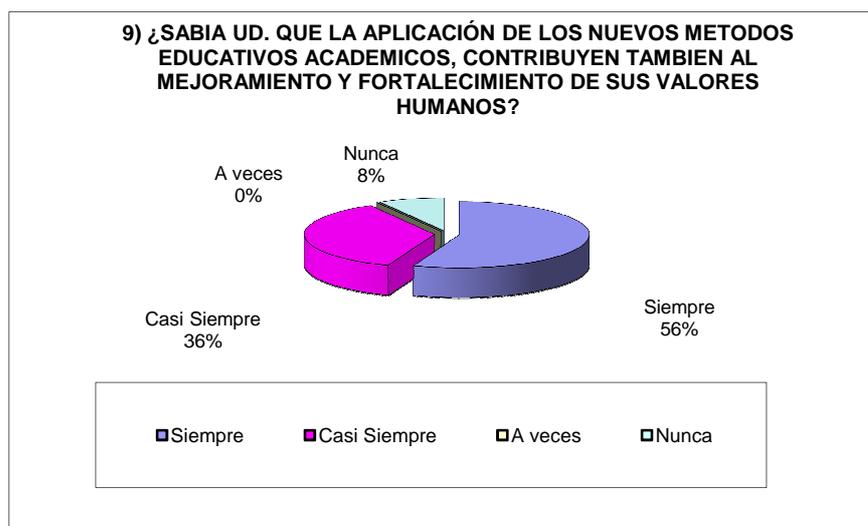
Cuadro No. 24

Alternativas	F1	%
Siempre	116	56
Casi Siempre	75	36
A veces	0	0
Nunca	17	8
TOTAL	208	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 21



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

En la gráfica No. 21, sumando las opciones Siempre y Casi Siempre, se obtiene que un 92% de estudiantes están de acuerdo que la aplicación de los nuevos métodos educativos académicos, contribuyen al mejoramiento y fortalecimiento de sus valores humanos.

10.- ¿Considera Ud. importante reflexionar antes de tomar decisiones?

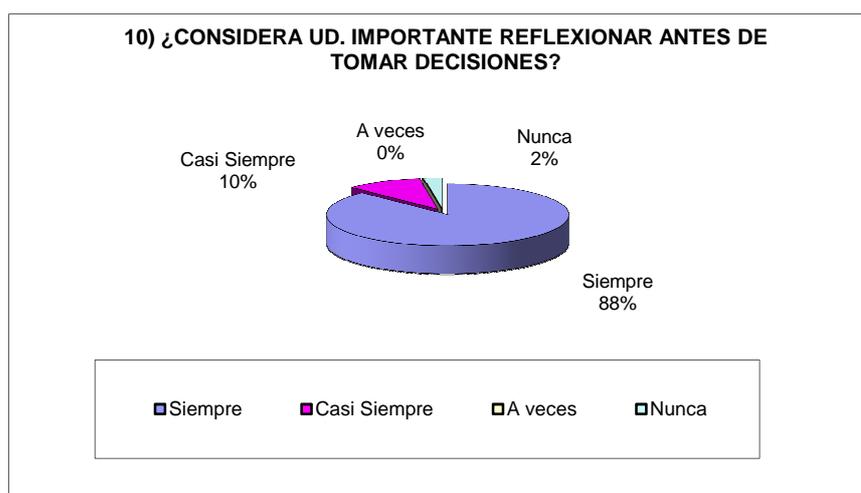
Cuadro No. 25

Alternativas	F1	%
Siempre	182	88
Casi Siempre	21	10
A veces	0	0
Nunca	5	2
TOTAL	208	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 22



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

Se observa en la gráfica No. 22, que sumando la alternativa siempre y casi siempre, logramos que el 98% de las estudiantes están de acuerdo que es importante reflexionar antes de tomar decisiones.

11.-¿Cree usted que las estudiantes están preparadas para adaptarse a los nuevos modelos educativos que la institución está desarrollando?

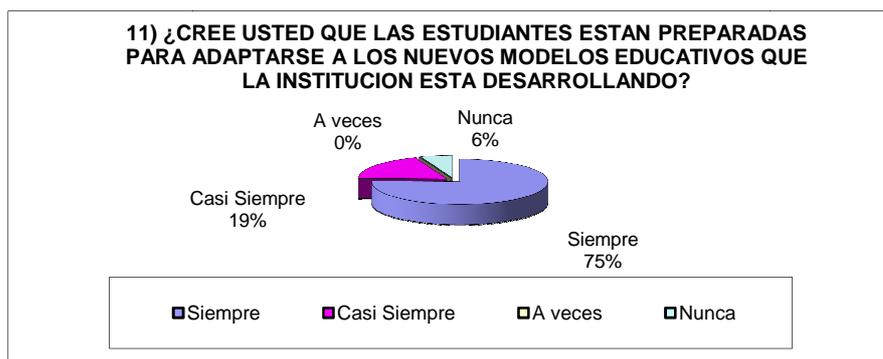
Cuadro No. 26

Alternativas	F1	%
Siempre	157	75
Casi Siempre	39	19
A veces	0	0
Nunca	12	6
TOTAL	208	100,00

Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

Gráfico No. 23



Fuente: Datos Encuesta - Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano - Año 2.010

Elaborado por: Lcda. Rosa Jácome Granizo.

ANÁLISIS:

La gráfica No. 23, nos muestra que agregando la alternativa siempre y casi siempre, logramos que el 94% de las estudiantes están de acuerdo que ellas están preparadas para adaptarse a los nuevos modelos educativos que la institución está desarrollando. Esta pregunta es fundamental para proponer el programa de capacitación sobre Diseño Micro Curricular basado en el Enfoque por Competencias dirigidos a los Docentes de la Institución Educativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los diferentes modelos o enfoques educativos han contribuido a través del tiempo a buscar alternativas de mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje, proporcionando a los docentes un currículo que es una herramienta clave de transformación en cada una de las instituciones educativas que se aplican en beneficio de nuestras estudiantes.

Actualmente, nuestra sociedad ecuatoriana, considera imperativo aprendizajes significativos donde los niños, adolescentes y jóvenes tengan la capacidad de desarrollar su identidad personal y social; que diseñen sus proyectos de vida, considerando su contexto cultural, histórico, político, geográfico, ambiental, académico, económico y afectivo para alcanzar el buen vivir propuesto del Gobierno Nacional y que consta en la Constitución Política del Ecuador.

Las Competencias básicas son elementales en todas las personas porque sirven para actuar en la vida cotidiana.

Considerando los elementos relevantes de los resultados que proporcionan los protagonistas de las encuestas, se determinan las siguientes conclusiones y recomendaciones.

CONCLUSIONES

- El Sistema actual cumple con sus objetivos y fines de la educación.
- La institución educativa realiza su gestión acatando todas las disposiciones, reformas emitidas por el Ministerio de Educación y las que constan en el Cronograma de Actividades.
- El proceso enseñanza – aprendizaje con los modelos tradicionales, cumplieron su etapa; sin embargo no se desvinculan porque ellos aún seguirán aportando a la formación de las estudiantes.
- Ante la era del conocimiento, el avance de la tecnología y la Globalización mundial, es indispensable la innovación curricular de la institución.
- Es evidente que el desempeño académico tradicional de los docentes no consolidan los saberes, el saber hacer y saber ser en las estudiantes como base de su proyección de vida.
- Existe un desconocimiento por parte de los/as docentes sobre Diseño Curricular por competencias.
- Es importante asumir un liderazgo organizacional para conformar equipos de gestión curricular con los docentes para efectuar programas académicos por competencias.
- Es necesario considerar los porcentajes que proporcionan los encuestados con la finalidad de mejorar la práctica docente y conseguir que las estudiantes sean críticas, reflexivas, autónomas, proactivas, éticas y emprendedoras con facilidades para resolver problemas de su contexto.

RECOMENDACIONES

- Hacer énfasis que el Enfoque por Competencias es pertinente para la formación de talento humano y que lo asuma el campo educativo con las perspectivas de coherencia y pertinencia.
- Promover en todos los docentes el interés por actualizarse en diseño curricular por competencias.
- Implantar estrategias de trabajos para ejecutar el proceso de actualización curricular con los docentes.
- Fomentar en los docentes el trabajo en equipo como fortaleza para superar las debilidades sobre el enfoque por competencias.
- Reconocer las características de las competencias relacionadas a los escenarios laborales, profesionales y académicos.
- Evidenciar que los aprendizajes por competencias determinen el saber, saber hacer y saber ser, en el buen desempeño de las acciones reales.
- Programar una capacitación a los docentes sobre Enfoque por Competencias para optimizar los aprendizajes de las estudiantes.
- Realizar talleres para aplicar el Enfoque por Competencias y el diseño Microcurricular.

CAPÍTULO IV

LA PROPUESTA

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SOBRE DISEÑO MICROCURRICULAR POR COMPETENCIAS PARA
LOS/AS DOCENTES DEL COLEGIO DR. MIGUEL MARTÍNEZ SERRANO DE LA CIUDAD DE
GUAYAQUIL**

JUSTIFICACIÓN

El Enfoque por competencias de la educación media y técnica es muy reciente hoy en día, es uno de los temas prioritarios de discusión en muchas instituciones educativas. El enfoque por competencias intenta responder al debate acerca de la adecuada preparación de los estudiantes para ingresar al mundo laboral reconociendo las exigencias de los empleadores y las necesidades de los futuros profesionales, por tal motivo, se propone como tema el tema “Enfoque por Competencias y el desempeño académico de los Docentes del Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano”.

El enfoque de competencias está siendo utilizado por las empresas para fomentar el alto desempeño que se requiere en una economía globalizada. Una de las ventajas de trabajar con un enfoque de competencias es que proporciona un marco conceptual que permite tener un lenguaje común para determinar los requerimientos en cuanto a destrezas, conocimientos y comportamientos para el logro de los objetivos estratégicos.

Una vez definidas las competencias se pueden diseñar los procesos de elección, gestión del desempeño, formación alineada con las estrategias de la organización y que permitan el desarrollo de los Docentes y Estudiantes.

DIAGNÓSTICO

Para el desarrollo de este proyecto se han realizado algunas investigaciones sobre el Enfoque por Competencias, dirigido a los Docentes y Estudiantes del Colegio Fiscal Técnico de Comercio y Administración Dr. Miguel Martínez Serrano de la ciudad de Guayaquil; resultado que requiere atención necesaria para realizar este trabajo que consiste en un Programa de Capacitación a los Docentes de esta Institución Educativa; por considerar de vital importancia en los actuales momentos ya que responde no sólo al mejoramiento profesional de los Docentes sino también de las Estudiantes de las especializaciones técnicas y como respuesta para lograr competencias que involucran activa y permanentemente a los Docentes.

La Propuesta se enfoca específicamente en mejorar la calidad del trabajo técnico pedagógico de los docentes del plantel educativo.

Los resultados son proporcionados de los datos arrojados de las observaciones y de las encuestas realizadas a Docentes y Estudiantes que avalan este trabajo aplicado en el Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano. En las encuestas aplicadas a los estudiantes de primero, segundo y tercer año de bachillerato, se pudo detectar que las estudiantes carecen de conocimientos sobre competencias y que en otras

instituciones si consideran el enfoque por competencias, ya que complementa el currículo institucional.

El Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano, experimenta año a año un crecimiento estudiantil, ya que tiene un gran impacto de prestigio y reconocimiento en el ámbito empresarial. El proceso educativo tradicional aplicado en las instituciones educativas fueron funcionales hasta hace pocos años, sin embargo transcurridos los años y debido a las demandas laborales, se está promoviendo la innovación curricular basada en la formación de competencias; constituyéndose el aprendizaje curricular en comparación con otras instituciones de élite.

Estas debilidades en el desempeño docente se confirma en la investigación, donde los encuestados, en un porcentaje considerable manifiestan la necesidad de actualizar los conocimientos sobre Enfoque por Competencias. El énfasis no está en las estudiantes ni tampoco en los docentes, sino en la relación intersistémica de ámbos. De acuerdo a esto, la docencia estratégica consiste en la comprensión y regulación que los docentes realizan del proceso de aprendizaje, enseñanza; con el fin de formar determinadas competencias en sus estudiantes y al mismo tiempo, construir y afianzar sus propias competencias como profesionales, teniendo como guía la formación humanada integral.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA PROPUESTA

La teoría fundamenta el análisis conceptual y la práctica intelectual; éstas, nos permite generar marcos interpretativos que amplían nuestra capacidad de entender lo que observamos a través de la investigación y la vida cotidiana. Al ampliar nuestra capacidad de entendimiento, la teoría nos permite determinar espacios de acción que facilitan el desarrollo de los trabajos educativos y es una manera de organizar informaciones para dar coherencia, en este caso a la propuesta.

Las competencias son un enfoque para la educación; inciden en el proceso de aprendizaje, planificación curricular, recursos y estrategias didácticas a implementar, integración de los conocimientos, procesos cognoscitivos, destrezas, habilidades, valores, actitudes, evaluación, desempeño de los/as estudiantes y profesionales para resolver y solucionar problemas.

El enfoque por Competencias, implican cambios y transformaciones profundas en los niveles educativos; que significa para los docentes un compromiso de calidad para asegurar el aprendizaje de las competencias.

El sustento teórico de la propuesta se explica a través de las fundamentaciones: Filosófica, Sociológica, Curricular, Psicológica y Educativa.

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La Filosofía griega es un escenario fundamental en la construcción del enfoque de las competencias por las siguientes razones. En primer lugar, la reflexión filosófica está medida por un modo de pensar problémico donde se interroga el saber y la realidad. En segundo lugar, la filosofía griega realiza construcciones buscando aprender la realidad en sus conceptos, estableciendo relaciones y conexiones entre los diferentes temas y problemas. Esto hace que las elaboraciones filosóficas posean hilos y tejidos conductores, trascendiendo así la mera casualidad.

Actualmente, en la formación de competencias se insiste en la necesidad de articular los saberes de distintas disciplinas.

Llanos (1968, página 266) afirma que:

La filosofía griega se pregunta por el hombre y el ser, dentro de la reflexión sobre la identidad y la diferencia, aspecto esencial en el proceso de formación humana. Allí encontramos la máxima de Protágoras: El hombre es la medida de todas las cosas; de las que son en cuanto son, y de las que no son en cuanto no son.

Además, el currículo se ha nutrido de diversas fuentes filosóficas y ha tenido múltiples interpretaciones, tantas o más que las fuentes pedagógicas. Asumiremos dos enfoques, el primero relacionado con la ciencia o la epistemología implícita en el conocimiento y el segundo con la interpretación que sobre la vida puede dar cuenta la filosofía. El propósito de la fuente filosófica es insinuar un tratamiento sobre la idea de hombre en la construcción curricular.

No cabe duda, que los docentes deben ser, además de pedagogos, filósofos o estar en disposición de construir pensamiento educativo sobre las prácticas pedagógicas.

La filosofía puede contradecir y anular la experiencia que le sirve de base, inclusive desentenderse de ella y hasta anticipar formas nuevas de experiencia. Pero ninguno de estos actos sería posible sino poniendo el pie en una experiencia básica que permitiera el brinco intelectual de la filosofía. Esto quiere decir que una filosofía sólo adquiere fisonomía exacta referida a su experiencia básica.

FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA

Aspectos Sociológicos de la Educación

Desde el punto de vista sociológico se parte del análisis realizado por la sociología educativa de la relación entre cultura social y educación donde se puede observar que en el comportamiento de cada individuo existe una parte no aprendida, o sea, lo puramente intuitivo, temperamental y biológico, todo lo demás, desde los hábitos a las ideas y los sentimientos, incluyendo las actitudes, es decir, la cultura, es el resultado de un aprendizaje.

Los patrones de conducta que definen una cultura se transmiten de unos miembros a otros, en esto consiste la educación, dicha tarea se realiza porque el grupo social ejerce enorme presión y también porque "el comportamiento de los seres humanos es muy flexible y se adaptará al ambiente cultural".

En este sentido la sociología nos ofrece la fundamentación del papel del ambiente cultural en las influencias de la educación del individuo, que el clima social es tarea importante que determinan en gran medida el comportamiento y carácter futuro de la persona formada.

Es por ello que las funciones sociales de todo proceso de formación son: la de preservar la cultura, suscitar cambios en la sociedad (progreso, desarrollo) y capacitar a los individuos para crear cultura; en estos se produce el proceso de socialización del individuo.

Esta sociedad exige adquirir un conjunto amplio de saberes y destrezas, imprescindibles para la vida y para mercados de trabajo cada vez más

cambiantes, flexibles e impredecibles. Se requiere un aprendizaje continuo, no circunscrito a la escuela y su formación.

La sociología, recoge también el análisis de que la culturización de los individuos se lleva a cabo no solo por medio de cauces institucionales! sino también simultáneamente y de un modo continuo en la vida, a partir de la atmósfera cultural que de modo constante respiran los individuos.

Por ello **Coombs** en 1966 propone distinguir tres tipos de educación a nivel de la sociedad:

- Educación Formal: Sistema educativo escolar.
- Educación Informal: El proceso de aprendizaje a partir de las experiencias cotidianas y de los estímulos del ambiente cultural.
- Educación no Formal: Es un caso intermedio entre los dos anteriores pues son diversos modos de enseñanza realizados fuera del currículo (cursillos, ciclos de conferencias, enseñanza artesanal y por medios no convencionales).

FUNDAMENTACIÓN CURRICULAR

El objetivo fundamental de un currículo basado en competencias, es articular el mundo educativo con el mundo de la vida; y, además, el mundo académico con el de la producción. Esta opción curricular se compone de tres etapas fundamentales, a saber:

1.- Diseño Curricular: etapa enmarcada por lo cultural, en la cual se consulta, definen y organizan la fuente tecnológica-productiva, filosófica y pedagógica para convertirlas en un conjunto de componentes relacionadas entre sí de manera secuencial y organizada, que permiten ubicar el ciclo formativo, el perfil profesional, las funciones, el dominio profesional y, finalmente, las competencias requeridas.

2.- Desarrollo Curricular: etapa enmarcada por lo didáctico que señala el proceso de enseñanza aprendizaje en la cual se desarrolla lo planeado en el diseño curricular en unidades de competencia, saberes, módulos, contenidos de aprendizaje, metodología y secuenciación de las acciones de enseñanza aprendizaje o didáctica del currículo.

3.- Gestión Curricular: etapa enmarcada en la didáctica específica o acción del docente en la cual se pone en práctica lo previsto en los procesos de diseño y desarrollo curricular en secuencias modulares, programación y evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje. Se desarrolla en el escenario en donde se relacionan el docente y el estudiante en un proceso en que la didáctica toma cuerpo.

Se define como un currículo aplicado a la solución de problemas de manera integral, que articula los conocimientos generales, los conocimientos profesionales y las experiencias de trabajo.

La fundamentación curricular, se desarrolla sobre el esquema general de analizar las necesidades, establecer las competencias y desarrollar el currículo.

Las competencias se relacionan, desde el punto de vista profesional, con los modos de actuación, con las funciones a cumplir por el profesional contenidas en el perfil.

FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA

La Psicología de la educación se torna indispensable en la elaboración de proyectos ya que aporta fundamentos de cómo se produce el aprendizaje, los condicionamientos evolutivos del sujeto que aprende, las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes entre otros.

Los principios sobre la naturaleza social del ser humano y su psiquismo que permiten entender que si el ser humano es fruto de las circunstancias de lo que se trata entonces es formar las circunstancias humanamente.

El principio sobre la unidad entre la conciencia y la actividad, por cuanto la ley del desarrollo de las funciones psíquicas superiores, reside en que éstas surgen sobre la base de la actividad, de tal forma que no puede haber conciencia sin actividad, ni actividad sin conciencia.

Las competencias también deben distinguirse de las actitudes, rasgos de personalidad y otras características más estables de los individuos. Tales disposiciones pueden verse como la base por la que los individuos aprenden conocimientos, habilidades y actitudes, así como competencias y subcompetencias, pero puesto que el proceso de aprendizaje también depende de factores situacionales y temporales, las disposiciones no deben equipararse con esas cualidades aprendidas.

El paradigma en el que sustenta es el pedagógico el cual propicia que los estudiantes por la vía de la experiencia generen mecanismos de inducción que los conduce más allá de lo previsto.

Psicopedagógico.- Este componente enfatiza en una práctica educativa centrada en el aprendizaje, la cual trasciende de la docencia centrada en el estudiante y en la enseñanza. El papel del estudiante y del docente cobra un nuevo sentido. El estudiante construye el aprendizaje a través de la interacción con la información; asumiendo una actitud crítica, creativa y reflexiva que le permite ir aplicando lo que aprende en los problemas cotidianos; por lo que se le considera autogestor de su propio aprendizaje.

El docente por su parte es el responsable de propiciar los ambientes de aprendizaje que promueven actitudes abiertas, de disposición que los lleva al desarrollo de habilidades para que los estudiantes:

- **Aprendan aprender.-** es decir a regular sus procesos de aprendizaje, a darse cuenta de lo que aprenden y cómo lo hacen, a contar con elementos y criterios para seleccionar la información pertinente y congruente con los problemas de la sociedad que pretenden solucionar.

- **Aprendan a hacer.-** desarrollen habilidades en una integración con el todo, que les permita aplicar lo que saben en beneficio de su entorno social; atendiendo las contingencias y los cambios continuos del contexto global.

- **Aprenda a convivir.-** es decir, trabajar en equipo respetando al otro, convivir en el pluralismo, incorporar en su formación y desempeño profesional a lo interdisciplinario y a prepararse dentro de una cultura de la legalidad.

- **Aprenda a ser.-** se visualice como un ser particular orientado a lo universal; una persona que es él por sí mismo, autónomo, responsable y comprometido con su formación profesional y con el desarrollo de la sociedad.

FUNDAMENTACIÓN EDUCATIVA

El modelo educativo, se fundamenta en la teoría de la educación basada en competencias desde un enfoque holístico que enfatiza en el desarrollo constructivo de habilidades, conocimientos y actitudes que permitan a los estudiantes insertarse adecuadamente en la estructura laboral y adaptarse a los cambios y reclamos sociales.

De esta manera, las competencias se definen como un conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que se expresan mediante desempeños relevantes para dar solución a la problemática social, así como para generar necesidades de cambio y de transformación. Implican un saber conocer, saber hacer, saber convivir y saber ser; sujeto a contingencias que pueden ser transferidos con creatividad a cualquier contexto laboral o productivo.

Las competencias se pueden definir como: básicas, profesionales y específicas.

Competencias básicas: son las cualidades que los egresados desarrollan independientemente del programa académico del que egresen: sociocultural, solución de problemas, trabajo en equipo y liderazgo, emprendedor y comunicación.

Competencias profesionales: son la base común de la profesión, son las comunes a un campo de acción profesional, o área del saber.

Competencias específicas: son aquellas exclusivas de cada carrera, las que propician el desempeño específico en el campo de aplicación concreta de su desenvolvimiento laboral.

Metodológico.- Orienta el diseño y rediseño curricular por competencias desde una perspectiva abierta y flexible.

Un currículo flexible se basa en el principio de que la educación debe centrarse en el aprendizaje, contando con la participación directa y activa del estudiante en el diseño de su plan de estudios y en los procesos formativos promoviendo el docente la investigación y el trabajo interdisciplinario como formas didácticas idóneas.

En su forma operativa el currículo flexible se define como una propuesta diferente a la concepción lineal y rígida que tiene sustento en el conductismo el cual se centra en los resultados y en la enseñanza. En este sentido, un currículo flexible es aquel que:

- Permite la participación activa del estudiante en su formación al brindarle la posibilidad de diseñar su propio plan de estudios. Con el apoyo del tutor selecciona los cursos o asignaturas según sus intereses y necesidades de aprendizaje, no siendo limitante el que se impartan en especialidades o unidades académicas distintas.
- Propicia la formación interdisciplinaria al permitir el contacto directo con contenidos experiencias, estudiantes, docentes, investigadores y profesionales de otras unidades e instituciones, enriqueciendo la formación profesional.
- Brinda al estudiante un ambiente más propicio para su formación científica, profesional y humanista ya que ofrece mejores condiciones de trabajo.
- Posibilita la vinculación constante con el entorno socioeconómico; ya que su carácter flexible permite la incorporación y modificación de contenidos de acuerdo a los cambios de la realidad.
- Amplia y diversifica las opciones de formación profesional.
- Logra que los recursos financieros y humanos alcancen niveles óptimos.
- La flexibilidad curricular se define como un proceso complejo y gradual de incorporación de rasgos y elementos destinados a otorgar mayor pertinencia y eficacia a los programas y estructuras académicas, considerando las particularidades derivadas de los campos disciplinarios, de los tipos institucionales y de los programas.

Desde este planteamiento, los planes y programas de estudio, se plantean como meta no como fin, la estructura de los mismos considera a los contenidos y a los comportamientos deseados de manera integral.

Diseño curricular por Competencias Laborales

La aplicación de la formación por competencias laborales comienza en 1973 se instrumenta en una escuela de enfermería de nivel medio en Milwaukee, Estados Unidos. En 1984 se aplica en un colegio de enseñanza general de Canadá y se instrumenta en Escocia, Gran Bretaña (nivel obrero).

Estas experiencias tienen un marcado carácter conductista y son rechazadas por algunos investigadores en materia educacional. En 1986 comenzó en el nivel medio profesional en Québec, Canadá, con buenos resultados, a partir de las condiciones materiales que tienen los colegios profesionales (CEGEP) que permiten la utilización de simuladores, medios de enseñanza, computadoras, etc. En 1988 se aplica en el nivel de técnico medio en Escocia, Reino Unido. En 1993 se aplica de forma general en la formación básica y preuniversitaria de Québec, Canadá. Estas últimas experiencias tienen resultados satisfactorios, aunque basadas en el constructivismo.

En la actualidad la formación por competencias laborales se aplica en numerosos países, entre ellos están: México, España, Argentina, Canadá, Francia, Alemania, Australia, Gran Bretaña, Brasil, Chile y otros de América Latina.

A continuación se analiza qué es la formación por competencias laborales.

“La formación por competencias laborales puede ser entendida como un proceso abierto y flexible de desarrollo de competencias laborales que, con base en las competencias identificadas, ofrece diseños curriculares, procesos de enseñanza - aprendizajes, materiales didácticos y actividades y prácticas laborales a fin de desarrollar en los participantes, capacidades para integrarse en la sociedad como ciudadanos y trabajadores.” (Irigoín y Vargas, 2003:67)

Esta definición tiene como aspecto negativo identificar competencias como capacidades. Como elemento positivo que reconoce el carácter flexible de los diseños curriculares para desarrollar la formación por competencias laborales.

Se puede concebir la formación por competencias laborales como un proceso en el que los resultados esperados son las competencias laborales y los objetivos de aprendizaje, las metas a lograr por medio de las actividades a desarrollar durante el proceso de educación técnica y profesional. El contenido, los medios de enseñanza y las formas de organización de la clase se estructuran en función de la competencia a formar. La evaluación y sus indicadores se especifican anticipadamente por escrito. Además, estos elementos están estrechamente relacionados con un proceso de educación técnica y profesional, pero necesita que durante la formación se desarrollen los procesos motivacionales y

metacognitivos del estudiante, y por supuesto sus cualidades para formar un sujeto productivo y transformador de la sociedad.

Es necesario, entonces, definir qué se entiende por formación por competencias laborales: La formación por competencias laborales es el proceso de educación técnica y profesional, que se estructura de manera que contribuye a proporcionar conocimientos, habilidades, hábitos, procedimientos, valores, actitudes, motivos, componentes metacognitivos y cualidades de la personalidad donde el individuo alcance un desarrollo del pensamiento y formaciones psicológicas más amplias y profundas que traen como resultado un desempeño efectivo de su labor y que queda organizado en un diseño curricular por competencias laborales.

Un diseño por competencias laborales es aquel diseño, que se estructura didácticamente respetando lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las exigencias de la profesión para la que se está formando, potenciando su preparación para la vida.

Por lo que un diseño curricular por competencias laborales debe tener en cuenta los siguientes elementos: Considerar la perspectiva humanista martiana en la educación intelectual; sociopolítica y para el trabajo. La formación y desarrollo de una cultura general integral. Valorar los recursos humanos no solo como un portadores de conocimientos y habilidades, sino ante todo como seres humanos.

La integración plena del trabajador en la sociedad. Las necesidades y exigencias socioeconómicas del país y las específicas del puesto de trabajo y de la profesión.

Desarrollar en la formación más procedimientos y actitudes y potenciar el conocimiento, el autoconocimiento, el desarrollo de intereses, motivaciones y de recursos personológicos.

Una mayor integración escuela – entidad productiva – sociedad. Con un diseño curricular por competencias laborales no se forma un “súper-técnico” , pero sí se puede formar un persona más integral, mejor preparada para la vida porque en el proceso de formación por competencias laborales, se demanda que haya una conjugación entre los conocimientos, las habilidades, los procedimientos, los motivos, los componentes metacognitivos, los valores, las cualidades de la personalidad y las actitudes que el individuo debe poseer para enfrentar su vida futura y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

Como otros tipos de diseños curriculares, un diseño curricular por competencias laborales se caracteriza por poseer principios para su estructuración. Estos principios según Robitaille y Daigle, (1999) son:

1. Los programas de formación se organizan y estructuran a partir de competencias a formar y/o desarrollar.
2. Las competencias varían en función del contexto en el que se aplican.
3. Las competencias se describen en términos de resultados y normas.
4. Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de diseño, durante el desarrollo y en la evaluación curricular.

5. Las competencias se evalúan a partir de los componentes que la integran.
6. La formación tiene un alto contenido práctico experimental.

Estos principios se explican, según el criterio del investigador de la siguiente forma:

1. Los programas de formación se organizan y estructuran a partir de competencias a formar y/o desarrollar. Es uno de los principios más importantes. Se considera el logro de competencias laborales como el objetivo principal de la formación. Se trata de un cambio de perspectiva en comparación con los modos de enfocar tradicionalmente los programas, que tenían la tendencia a considerar el campo disciplinario como el principio organizador de la formación. Sustituyendo el diseño disciplinario por el de competencias, se potencia la necesidad de poner en primer plano la aplicación de conocimientos y habilidades, así como el desarrollo de los componentes metacognitivos, motivacionales, valores y cualidades de la personalidad.

2. Las competencias varían en función del contexto en el que se aplican.

Este principio se deriva del principio anterior. Se torna necesario precisar lo que debe realizarse y esto evidentemente depende del contexto en el cual se aplican y llama a la formación profesional y a la formación general. En el contexto de la formación general, la principal referencia para definir las competencias a adquirir en el programa de formación, es la función de trabajo. Esta puede referirse a un oficio, a una

técnica o a una profesión, o englobar las funciones de trabajo de la misma naturaleza. Las competencias laborales se derivan a partir de tareas específicas de una función de trabajo y del contexto en que ella se desempeña. Resulta, en consecuencia, un programa de formación específica por función de trabajo.

3. Las competencias se describen en términos de resultados y normas.

Es necesario definir, lo más exactamente posible, cada una de las competencias de un programa, de manera que queden bien delimitadas. Por ello para cada competencia debe establecerse: los resultados asociados a la demostración de la competencia, los criterios de evaluación que van a permitir medir el éxito de la formación y el medio en el cual se desarrollará la evaluación. Es necesario cumplir con una serie de indicaciones que garanticen el desarrollo de la personalidad del sujeto, para lo cual hay que tener presente no solo el componente cognitivo, sino también, los componentes motivacionales, metacognitivos y las cualidades de la personalidad que deben formar parte de la descripción de la competencia.

4. Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de diseño, durante el desarrollo y en la evaluación curricular.

Las competencias laborales definen las necesidades de formación, por lo que las personas relacionadas con los sectores industriales o de servicios, deben poder intervenir en el proceso de elaboración de los programas, así como durante la formación y la evaluación de la competencia. Esta participación se solicita en el momento de la

identificación, la descripción y la evaluación de las competencias. La determinación de las competencias se realiza mediante el Análisis de la Situación de Trabajo. (AST). Para el caso de la industria farmacéutica cubana hay que tener presentes a los representantes de las distintas industrias, así como a los centros de desarrollo de medicamentos, pues contar con industrias avanzadas como Medicamentos Sólidos (MEDSOL) en La Lisa e industrias algo artesanales como la empresa “Saúl Delgado” permitirá encontrar un balance para la caracterización de la profesión y las perspectivas de la formación de los técnicos de la rama farmacéutica.

5. Las competencias se evalúan a partir de los componentes que la integran

Evaluar las competencias es primero y ante todo, evaluar el salto cualitativo de los sujetos en el marco de la realización de la actividad de carácter profesional, la demostración de las cualidades de los sujetos, los otros componentes de la competencia laboral y cumplir las funciones técnicas, más que conocer la situación de los conocimientos de los estudiantes. Este principio tiene un impacto sobre los medios de evaluación, privilegiando todas las formas de control, que van a permitir al estudiante demostrar lo que realiza de forma independiente y como es, hace, actúa.

Los resultados asociados a la demostración de una competencia se evalúan a partir de criterios que se establecen por el mundo del trabajo, los profesores y los estudiantes. Este principio implica finalmente que un centro de formación por competencias, tiene que establecer vínculos muy estrechos con los organismos empleadores con el objetivo de recibir la información que le permita actualizar o desarrollar nuevas competencias.

La evaluación de los programas de formación se hace de acuerdo con el medio al cual se sirve. Es necesario que el estudiante se autoevalúe, participe de forma activa en su proceso de evaluación, que reflexione sobre sus debilidades y fortalezas antes de enfrentar la evaluación final y/o parcial de la competencia. Es imprescindible que el alumno conozca los criterios de evaluación y participe conjuntamente con los evaluadores en su determinación.

Se asume los criterios de Chirino (2002:85) respecto a la evaluación. “Deben quedar atrás los exámenes fríos (...) para ser actividades científico - productivas de carácter profesional.” Se exige la participación de los estudiantes en la evaluación, para eso se tiene presente los criterios e indicadores de la autora: (Chirino, 2002:85-86) y se realizan algunas adecuaciones al contexto laboral en el que se evalúan las competencias.

6. La formación tiene un alto contenido práctico experimental.

Dado que las competencias se refieren a situaciones reales, los profesores tienen que reproducir las mismas lo más posible, o poner al alumno directamente en contacto con la realidad en la producción o los servicios. Esto significa lograr la unidad teoría – práctica, la unidad docencia – producción, todo ello en el vínculo del estudio y el trabajo.

Es por ello que toda la organización pedagógica relacionada con las actividades de enseñanza y aprendizaje, están definidas en función de la

formación de competencias laborales. De ahí, la importancia vital de la colaboración de la industria al proceso de educación técnica y profesional. El principio martiano de vinculación estudio - trabajo crea magníficas condiciones para este tipo de formación.

En la formación del técnico en farmacia industrial, las modalidades de prácticas de producción, prácticas preprofesionales, prácticas tecnológicas contribuyen al desarrollo de este principio, no obstante, debe estructurarse más tiempo de permanencia del estudiante en la empresa, por ejemplo, las competencias específicas de elaborar medicamentos y operar equipos deben desarrollarse directamente en las diferentes industrias garantizando la rotación de los estudiantes por todos los puestos de trabajo para que puedan ejecutar las tareas inherentes a la profesión y contribuir a su desarrollo multifacético desde el mismo inicio de la formación.

El diseño curricular por competencias laborales se caracteriza por propiciar un aprendizaje más cercano a la vida real, que no se opone al diseño por objetivos, y determina la estrategia pedagógica de seguir situando al estudiante en el centro del proceso de educación técnica y profesional. También se caracteriza por la integración y la obligación de entregar resultados según normas establecidas con la colaboración del ámbito laboral.

Según Popa (2003) son exigencias del diseño curricular por competencias laborales, que se asume: Orientación y apoyo del Ministerio de Educación Participación del sector productivo Planificación y organización de recursos humanos y materiales Motivación y concertación entre profesores Cambios de comportamientos y adaptación de los profesores Preparación de los estudiantes ante la formación por competencias laborales.

Transformar el proceso de educación técnica y profesional, que sitúe al estudiante en el núcleo del mismo, promover la resolución de problemas, potenciar el empleo de métodos productivos de enseñanza-aprendizaje y formas organizativas que permitan desplegar todas las potencialidades de los alumnos, que desarrolle la independencia cognoscitiva del estudiante y la búsqueda científica, lograr que el alumno sea responsable de su propio aprendizaje. Recalificar al profesorado para que logre desarrollar en los estudiantes competencias que él previamente debe adquirir.

Transformar los diferentes tipos de prácticas que los estudiantes realizan en la producción o los servicios, de modo que incremente cualitativamente su papel, para la formación de competencias, que sólo es posible adquirir en ese ámbito. Desarrollar un trabajo profundo para la determinación y perfeccionamiento de las habilidades y capacidades rectoras de la especialidad. Lograr que la evaluación cumpla una función esencial en la formación por competencias laborales: la evaluación para la autoevaluación.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General:

- Implementar un Programa de Capacitación sobre Diseño Microcurricular basado en el Enfoque por Competencias dirigido a los Docentes del Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano de la Ciudad de Guayaquil.

Objetivos Específicos:

- Explicar el enfoque por competencias como base para el desempeño académico de los docentes.
- Establecer los elementos teóricos y prácticos que permitan diseñar los procesos de enseñanza – aprendizaje, gestión de desempeño y formación de los docentes basada por competencias.
- Definir la didáctica específica en secuencias modulares, programación y evaluación de la enseñanza – aprendizaje por competencias a los docentes.
- Aplicar las competencias de los docentes en términos cognitivos, motrices y actitudinales de acuerdo con las competencias definidas por las estudiantes.
- Determinar la práctica de enseñanza – aprendizaje y definir la didáctica específica para el trabajo.

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta del presente proyecto, consiste en un Programa de Capacitación sobre Diseño Microcurricular basado en el Enfoque por Competencias dirigido a los Docentes del Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano de la ciudad de Guayaquil. Este programa consiste en la elaboración de

un documento teórico - práctico argumentado y fundamentado en la actualización de los conocimientos sobre El Enfoque por Competencias para el desempeño académico de los docentes, que beneficiará a las estudiantes.

En este contexto, las competencias pedagógicas de los docentes materializan el componente educativo del proyecto educativo de la institución; por esta razón en esta acción se deben señalar las competencias para diseñar el currículo, para producir material didáctico, para planear el proceso de enseñanza-aprendizaje y para evaluar.

Para hacer factible la propuesta se requiere el identificar las características de las estudiantes, definir los aprendizajes y programar las acciones específicas.

La enseñanza corresponde directamente a las relaciones didácticas entre el docente y las estudiantes, este binomio de actores son la clave en la formación por competencias.

El modo de trabajo para efectivizar la propuesta, consistirá en conformar una comisión específica, encargada de la organización y ejecución del programa de capacitación para los docentes de la institución.

Con este programa, el Colegio Fiscal Dr. Miguel Martínez Serrano, se enriquece con esta propuesta, ya que de una manera investigativa se demostrará los niveles de conocimientos que poseen los docentes en cuanto a su desempeño académico sobre el enfoque por competencias.

Además, considero que los docentes asumirán el compromiso de aplicar las nuevas metodologías educativas sobre el Enfoque por Competencias, como parte del mejoramiento del proceso educativo de la institución. Los resultados obtenidos serán de gran validez para las futuras egresadas, puesto que el poseer competencias actualizadas otorga beneficios económicos, personales y profesionales ilimitados, lo que además las insertará en el proceso de la globalización y del buen vivir en nuestro país.

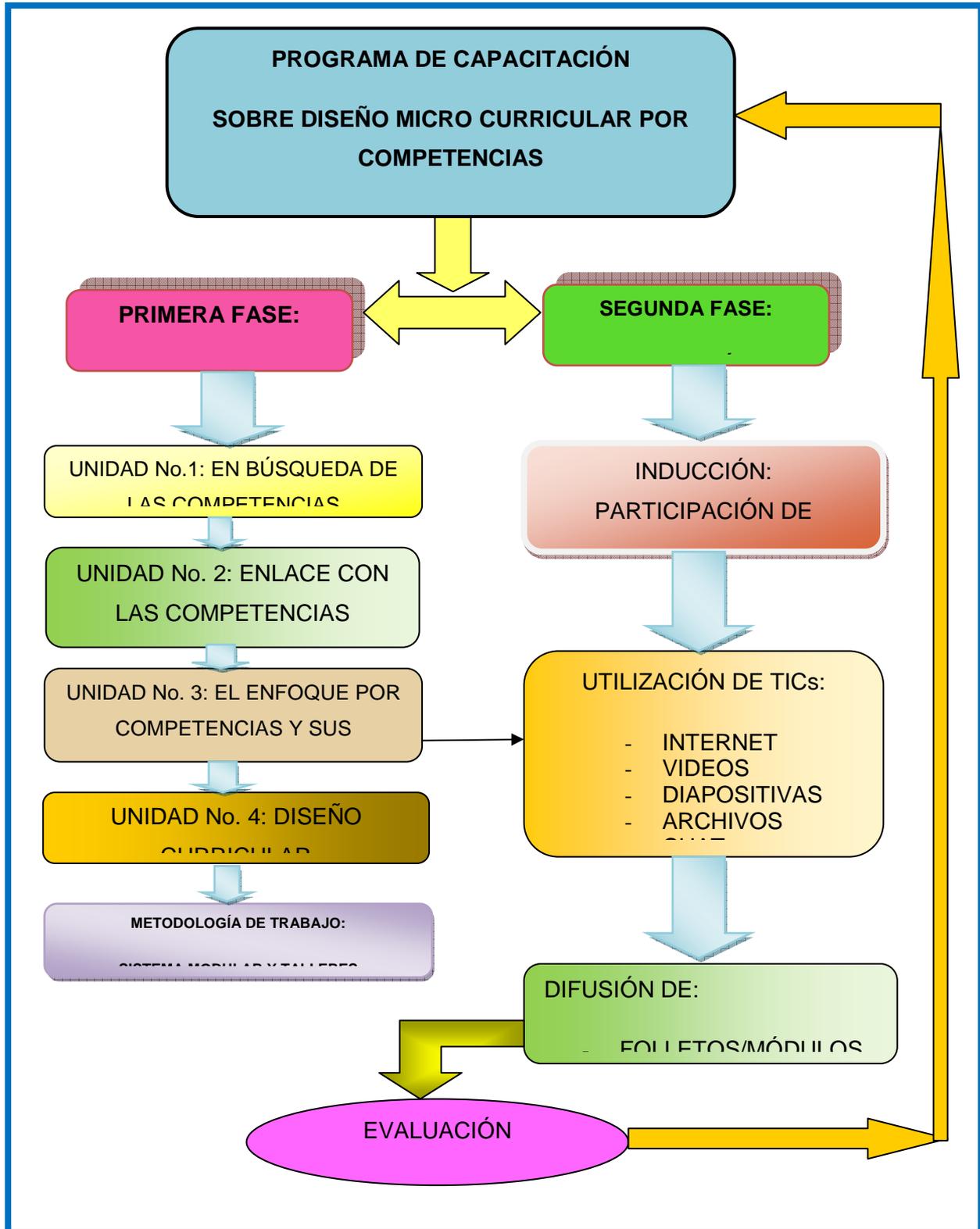
Gráfico 24. Presentación de la Propuesta.

COLEGIO FISCAL TÉCNICO DE COMERCIO Y
ADMINISTRACIÓN
DR. MIGUEL MARTÍNEZ SERRANO

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
SOBRE DISEÑO MICROCURRICULAR
BASADO EN EL ENFOQUE POR
COMPETENCIAS DIRIGIDO A LOS/AS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA



Gráfico 25. Sinopsis del Programa de Capacitación sobre Diseño Microcurricular basado en el Enfoque por Competencias.



ASPECTOS DE LA PROPUESTA

A continuación se detallan los contenidos de las unidades del Programa de Capacitación para los docentes:

UNIDAD I

EN BÚSQUEDA DE LAS COMPETENCIAS

- 1.1. Renovación de la Educación
- 1.2. Reflexiones sobre el docente del Siglo XXI
- 1.3. Enseñar con Pedagogía

- 1.4. Modelos Pedagógicos
- 1.5. Analogía del Currículo a los Modelos Pedagógicos

UNIDAD II

ENLACE CON LAS COMPETENCIAS

- 2.1. El término Competencias
- 2.2. Conceptualización de Competencias
- 2.3. La Educación Basada en Competencias
- 2.4. Aprendizaje basado en Competencias
- 2.5. Relación de la Pedagogía y el trabajo
- 2.6. La Formación Profesional
- 2.7. Competencias Básicas
 - 2.7.1. Competencias Transversales
 - 2.7.2. Enfoque Estructural de las Competencias

UNIDAD III

EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y SUS VÍNCULOS

- 3.1. El Pensamiento Complejo
- 3.2. Tabla de Definiciones por Competencias
- 3.3. Configuración Múltiple de las Competencias
- 3.4. Componentes Estructurales de una Competencia

- 3.5. Las Competencias y Habilidades
- 3.6. Las Competencias y sus diferencias
- 3.7. Clasificación de las Competencias: Básicas, Genéricas y Específicas.

UNIDAD IV

DISEÑO CURRICULAR

- 4.1. El Currículo desde una Perspectiva Compleja
- 4.2. Conceptualización de Currículo
- 4.3. Tipos de Currículo
- 4.4. Diseño Curricular
- 4.5. Ejecución Curricular
- 4.6. Evaluación Curricular
- 4.7. Mejora Continua
- 4.8. Concreción Curricular
 - 4.8.1. Macro
 - 4.8.2. Meso
 - 4.8.3. Micro
- 4.9. Metodología utilizada en el Diseño Curricular por Competencia
- 4.10. Talleres de Aplicación

UNIDAD I



EN BÚSQUEDA DE LAS COMPETENCIAS



Objetivo:

- ❖ **Identificar el conjunto de capacidades profesionales relacionadas al entorno educativo y de trabajo para optimizar las competencias del docente y estudiantes.**

UNIDAD I

EN BÚSQUEDA DE LAS COMPETENCIAS

1.1. Renovación de la Educación

Hablar de retos en la educación es un privilegio para los docentes porque debemos reflexionar y dejar atrás esas viejas prácticas que se arraigaron en la labor del maestro/a.

El docente en cualquier nivel que se encuentre aportando con sus conocimiento a sus estudiantes debe aplicar en el salón de clases las nuevas teorías pedagógicas, metodologías, técnicas,. Estrategias y otras alternativas que conduzcan al mejoramiento continuo profesional; cuyos resultados se obtendrán en el proceso de aprendizaje de las estudiantes.

El enfoque actual busca apoyar al docente y orienta a dar soluciones a los problemas que día a día se presentan. Mejorar en el docente es tener herramientas básicas sobre innovación de la pedagogía, investigación, psicología y plantear múltiples aproximaciones disciplinarias como marco de referencia para abarcar el interés estudiantil y satisfacción personal profesional, de tal forma que los procesos de aprendizaje logren el desarrollo personal.

1.2. Reflexiones sobre el docente del Siglo XXI

El docente del Siglo XXI para desarrollar su práctica docente competitiva debe relacionarse directamente con el curriculum actualizado, con la tecnología educativa, con la evaluación, la comisión y el aprendizaje significativo. Es evidente que el estudiante no construye el conocimiento solo; sino gracias a la mediación de otros y es aquí el gran momento para el docente.

En el ámbito educativo sólo no está la institución porque de manera sobresaliente encontramos al docente, los compañeros maestros y los estudiantes en sus respectivas aulas de clases.

Al docente de este siglo se le ha designado una variedad de roles, como transmitir conocimientos, el de animar, supervisar y guiar el proceso de aprendizaje e inclusive el de investigar y además solucionar los múltiples problemas que surgen en el quehacer educativo.

La función del maestro no se constituye en ser un simple transmisor de la información, ni de facilitador de aprendizajes o del arreglador de ambientes educativos o aquel que espera que sus estudiantes por sí solos manifiesten sus expectativas.

El docente se constituye en un organizador y mediador del encuentro de la estudiante y el conocimiento, es de gran importancia la representatividad y actuaciones del docente porque ello complementa a su autoestima y desarrolla la auto reflexión.

El profesional de la educación no basta con dominar una disciplina, sino que su acto de educar implican interacciones como: cuestiones simbólicas, afectivas, comunicativas, sociales, de valores, etc.

La educación lo hace el docente para hacer crecer espiritualmente a sus estudiantes y promueve en ellos el desarrollo humano profundo y armonioso con fines de retroceder la pobreza, la exclusión, ignorancia, opresión y las guerras.

1.3. Enseñar con Pedagogía

Se considera elemental las interrelaciones que ocurren con los protagonistas centrales del proceso de logros de aprendizaje significativo el cual parte de los conocimientos previos en las estudiantes y permite la comprensión y aplicación de lo aprendido en situaciones relevantes y reales. De esta relación se analizan los procesos de aprendizaje significativos y estratégicos; la motivación y la interacción, mientras que la labor docente en su papel de mediador de los procesos es proveedor de una ayuda pedagógica regulada; también se considera materiales de estudio, las formas de organización del proceso instruccional destacando la estrategia cognitiva y el diseño de actividades académicas basadas en grupos cooperativos, integrando estrategias de evaluación del aprendizaje. Además las estrategias en el enfoque de los saberes y procedimientos específicos se debe saber: el qué, cómo y cuándo se emplean. Es necesario que los docentes consoliden estrategias flexibles y adaptativas en función del contexto, de sus estudiantes y las circunstancias del ámbito de enseñanza.

1.4. Modelos Pedagógicos

Un modelo es una herramienta conceptual para entender mejor un evento.

Un modelo pedagógico es una representación de las relaciones que predominan en el fenómeno de enseñar; además, en la perspectiva pedagógica, es un paradigma que se relaciona con otros en búsqueda de nuevos conocimientos.

La teoría pedagógica responde de manera sistemática y coherente a: ¿Qué tipo de hombre queremos educar?, ¿Cómo crece y se desarrolla un hombre?, ¿Con qué experiencia?, ¿Quién hace el proceso: el docente o el estudiante?, ¿Con qué métodos y técnicas se puede alcanzar mayor eficacia?.

Existe en la pedagogía variedad de modelos, destacándose los de mayor trascendencia:

- **Modelo Pedagógico Romántico:** considera lo más importante del desarrollo del niño, lo que procede de su interior y el docente es un simple auxiliar, amigo de la expresión libre, original y espontánea de los niños.
- **Modelo Pedagógico Progresista (Constructivista):** su meta educativa es que cada individuo acceda progresiva y secuencialmente la etapa superior de su desarrollo intelectual de acuerdo a necesidades y condiciones. El docente crea un ambiente estimulante de experiencias, le importa que el niño no aprenda a leer y escribir, pero sí a que contribuya al desarrollo de sus estructuras mentales.
- **Modelo Pedagógico Social:** propone el desarrollo máximo y multifacético de las capacidades e intereses del individuo; está determinado por la sociedad y la colectividad como son el trabajo y la educación.
- **Modelo Conductual:** es un modelo de interpretación científica didáctica, considerada la máquina; es medible, observable y cuantificable. El profesor en el aula es como una máquina, pone en práctica las competencias aprendidas según las necesidades; el estudiante se convierte en receptor de conceptos y contenidos y aprende lo que le enseñan.
- **Modelo de Pedagogía Tradicional:** sometía al estudiante, a la autoridad del profesor y poder de la institución educativa y se caracterizaba por las clases magistrales, la enciclopedia y la memorización.
- **Modelo Cognitivo:** se considera la inteligencia como potencia capaz de procesar y estructurar información. Este modelo de enseñanza aprendizaje se centra en los procesos; en que el estudiante aprende

como procesador de información y el profesor como mediador, facilitador e instructor de la información.

- **Modelo Escuela Nueva:** utiliza el método del conocimiento espontáneo del mundo, mirando, observando y manipulando se aprende. Se caracteriza por: tener imagen justa del niño, tratar a cada uno de ellos según sus aptitudes. Relaciona al docente con el alumno: del poder-sumisión, se sustituye por el afecto y camaradería; evitando castigos y chantajes; logrando una infancia feliz.
 - **Modelo Estratégico Contextual:** estudia las situaciones de clase y modos como responde a ellos los estudiantes, trata de interpretar las relaciones entre el comportamiento y el entorno; es integral, pone en juego los conocimientos, afectos, valores, es prospectivo y solidifica la estructura mental del estudiante.
 - **Modelo Instruccional:** es un modelo pedagógico centrado en los contenidos para ser aplicados en la vida práctica. Es un modelo de educación vertical, autoritario y paternalista, domina el sistema educativo normal.
 - **Modelo Constructivista:** se refiere a las ideas que las construye; el conocimiento es el resultado del proceso de construcción sobre su medio físico, social y una descripción de la realidad.
 - **Modelo por Enfoque de Competencias:** el desarrollo por competencias se relaciona al fomentar en las estudiantes las habilidades que requiere para el saber, saber hacer y saber ser.
- **Saber:** conocimientos y contenidos conceptuales.
 - **Saber ser:** actitudes, valores, sentimientos y emociones.
 - **Saber hacer:** aplicación adecuada de conocimientos en la solución de problemas presentes en el ambiente en que se desenvuelve el estudiante.
 - **Saber convivir:** es la capacidad del estudiante en relacionarse con otros de manera colaborativa.

1.5. Analogía del Curriculum a los Modelos Pedagógicos

Dentro del enfoque curricular existen 5 perspectivas teóricas que abordar y son: la perspectiva tradicional, la experiencial, disciplinar, conductista y cognitiva. Hay que tener presente que el curriculum es un producto en proceso que se deriva del concepto, de la perspectiva pedagógica con la que hemos decidido trabajar con las estudiantes.

UNIDAD II



ENLACE CON LAS COMPETENCIAS



Objetivo:

- **Analizar los procesos de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta las competencias en el contexto educativo.**

UNIDAD II

ENLACE CON LAS COMPETENCIAS

2.1. El Término Competencia

El término Competencia es antiquísimo. En español se tiene dos términos: **Competer y Competir**, los cuales provienen del verbo latino *competere*, que significa ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir, (Corominas 1987).

A partir del Siglo XV, *competere*, adquiere el significado de pertenecer a, incumbir, corresponder a. De esta forma se constituye el sustantivo *competencia* y el adjetivo *competente*, cuyo significado es apto o adecuado. A partir del mismo siglo XV, *competere* se usa con el significado de pugnar con, rivalizar con, contender con, dando lugar a los sustantivos *competición*, *competencia*, *competidor*, *competitividad*, así como el adjetivo *competitivo*, (Corominas 1987, Corripio 1984).

El término *Competencias*, es considerado confuso en la cultural organizacional actual, no está claro si las competencias se refieren a lo que las personas son capaces de hacer, deben ser capaces de hacer, tienen que hacer o realmente hacen para alcanzar el éxito en un puesto de trabajo o en una organización (Gil 2000).

2.2. Conceptualización de Competencias

El concepto de Competencia, es el conjunto de actitudes, conocimientos y de habilidades específicas que hacen a una persona capaz de llevar a cabo un trabajo, o de resolver un problema particular.

Las competencias, incluyen una intención, interés por hacer las cosas mejor, interés por hacer algo original, una acción es la fijación de objetivos, responsabilidad sobre resultados, asunción de riesgos calculados y un resultado que mejora la calidad en la productividad, ventas e innovación de servicios y productos.

Son una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, que combinan aspectos, tales como actitudes, valores, conocimientos y habilidades con las actividades a desempeñar.

El poseer competencia profesional, es disponer de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral; resuelve los problemas de forma autónoma y creativa, y está capacitado para actuar en su entorno laboral y en la empresa donde se la asigne.

Además, las competencias, son una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido, donde hay un conocimiento asimilado con propiedad.

La competencia es una capacidad para el desempeño de tareas relativamente nuevas, en el sentido de que son distintas a las tareas de rutina que se hicieron en clase o que se plantean en contexto distintos en los que se les enseñaron.

2.3. La Educación basada en Competencias

La educación basada en competencias, lejos de ser una educación atomizada, de corte conductual y fragmentada, tiene ventajas que inciden significativamente en diferentes áreas del proceso educativo, abriendo perspectivas más dinámicas, integrales y críticas.

La educación basada en competencias, se centra en la necesidad, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas y habilidades señaladas desde el campo laboral. En otras palabras, una competencia en la educación, es un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente una profesión.

Así, las competencias se acercan a la idea de aprendizaje total, en la que se lleva a cabo un triple reconocimiento:

1. Reconocer el valor de lo que se construye.
2. Reconocer los procesos a través de los cuales se ha realizado tal construcción (metacognición).
3. Reconocerse como la persona que ha construido.

La construcción de competencias no puede realizarse de manera aislada, sino que tiene que hacerse a partir de una educación flexible y permanente, desde una teoría explícita de la cognición, dentro de un marco conceptual, en un contexto cultural, social, político y económico.

La educación basada en competencias se refiere, en primer lugar, a una experiencia práctica y a un comportamiento que necesariamente se enlaza a los conocimientos para lograr sus fines. Deja de existir la división entre teoría y práctica porque de esta manera la teoría depende de la práctica, implica la exigencia de analizar y resolver problemas y de encontrar alternativas frente a las situaciones que plantean dichos problemas, la capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios y la facultad de aprender a aprender y adaptarse.

La evaluación en un modelo por competencias se desarrolla a través de procesos por medio de los cuales se recogen evidencias sobre el desempeño de un alumno, con el fin de determinar si es competente o todavía no para manejar los diferentes aprendizajes.

2.4. Aprendizaje Basado en Competencias

La Competencia es generadora de conocimientos y el punto de partida hacia la construcción del pensamiento individual y social.

Además, ésta se constituye en una mediación entre el pensamiento social que es transmitido y el pensamiento individual que es el creador. Esta reflexión, intencionada, señala que la competencia no sólo se adquiere de la experiencia o el saber de generaciones pasadas, sino que también lleva consigo el aprendizaje individual. La competencia se materializa en la dialéctica sociedad-individuo en un contexto de experiencias, roles, intercambios; situaciones diversas y complejas, fruto de la sociedad que impone su regla.

La competencia como un aprendizaje inconsciente y la actuación como la acción es concreta.

2.5. Relación de la Pedagogía con el trabajo

Es el conjunto de capacidades: Saber, Saber Hacer, Saber ser, etc., que deben desarrollar y lograr las estudiantes para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica. Describe las capacidades de las estudiantes para producir y utilizar el conocimiento. Cada competencia constituye un aprendizaje complejo que es la macro habilidad, pues integra los tres saberes: lo conceptual, procedimental y actitudinal.

Para formular una competencia debe tenerse en cuenta entre otras, tres condiciones básicas: el diagnóstico del entorno personal, familiar y social de la estudiante (observar su contexto o realidad socio-cultural); identificar las capacidades y actitudes a desarrollar en la estudiante (las competencias como elementos del curriculum describen las capacidades y actitudes de las estudiantes para saber, saber hacer y saber ser) y que estén presente los tres saberes o contenidos conceptuales: (datos, hechos, conceptos, ideas, secuencias, principios, etc.), procedimentales: (estrategias, técnicas, habilidades, destrezas, etc.) y actitudinales: (los valores, actitudes, normas, etc.).

Las definiciones de Competencia constituyen una verdadera legión. A continuación se citan algunas de ellas:

Spencer y Spencer (1993) consideran que es: "una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio" (p. 9).

Rodríguez y Feliú (1996) las definen como "Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad".

Ansorena Cao (1996) plantea: "Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable." (p. 76)

Guion (citado en Spencer y Spencer) las define como "Características subyacentes de las personas que indican formas de comportarse o pensar, generalizables de una situación a otra, y que se mantienen durante un tiempo razonablemente largo"

Woodruffe (1993) las plantea como "Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente".

Finalmente, **Boyatzis (Woodruffe, 1993)** señala que son: "conjuntos de patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones".

Del análisis de estas definiciones puede concluirse que las Competencias:

- 1.- Son características permanentes de la persona,
- 2.- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo,
- 3.- Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.

4.- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.

5.- Pueden ser generalizables a más de una actividad.

Pasos necesarios para crear un Modelo de Competencias

- **Rumbo estratégico:** es necesario definir qué capacidades deben crecer o reducirse, o a cuáles proteger. Esto ayuda a identificar las competencias que necesitan los empleados.
- Si el objetivo clave es el cambio organizacional, o si el entorno laboral es especialmente dinámico, lo recomendable es optar por un modelo orientado hacia el futuro.
- **Comunicación:** la comunicación debe fortalecer la visión, explicar las razones que generaron las iniciativas de cambio y preparar a los empleados (y managers) para el efecto que habrán de tener sobre ellos.

Estas competencias se desarrollaron debido a que en todo el mundo cada vez son más altos los niveles educativos requeridos a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En este contexto, es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para mejorar la manera de vivir y convivir en una sociedad cada vez más compleja; por ejemplo, el uso eficiente de herramientas para pensar, como el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el propio conocimiento; la capacidad de actuar en grupos heterogéneos y de manera autónoma.

Lograr que la educación básica contribuya a la formación de ciudadanos con estas características, implica plantear el desarrollo de competencias como propósito educativo central. Una competencia implica un saber hacer (habilidades) con saber (conocimiento), así como la valoración de las

consecuencias de ese hacer (valores y actitudes). En otras palabras, la manifestación de una competencia revela la puesta en juego de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para el logro de propósitos en contextos y situaciones diversas.

Competencias Laborales

La competencia laboral, es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguren la calidad en el logro de los resultados. Esta competencia se relaciona con la inteligencia corporal-cenestésica e incluye competencias básicas y ciudadanas, además de competencias técnicas y organizacionales. Las competencias técnicas, son aquellas que implican capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas, así como la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías. Las competencias organizacionales, implica gestionar recursos e información así como habilidades y actitudes para la prestación de un servicio.

2.6. La Formación Profesional

Las competencias como base de la nueva educación debe tener una orientación que pretenda dar respuesta a la sociedad del conocimiento y al desarrollo de las nuevas tecnologías, las estrategias educativas se diversifican, el docente deja de lado los objetivos tradicionales para sus cursos donde se dictaban conferencias y utilizaban métodos de evaluación cerrados, para dar

paso ha una figura mediadora y facilitadora donde será necesario dedicar la mayor parte de su tiempo a la observación del desempeño de los alumnos y a la asesoría ya que las acciones educativas se reconocerán a través de las certificaciones. El reto es mayor, pues la educación tradicional se basaba casi exclusivamente en el uso y manejo de la palabra, el copiar, transcribir, resumir, actualmente desde una perspectiva de competencias el profesor tiene que asumir un nuevo rol de docente que enfatiza cada vez más su carácter de acompañante de un proceso de estudio, capaz de estimular cada vez más el desarrollo individual de los alumnos con apertura al reconocimiento del error, empezando por el propio docente ya que cada nuevo proceso educativo conlleva errores, sin embargo, lo importante es que, junto con los alumnos, se reconozcan esos errores, se analicen y se usen como una herramienta en el aprendizaje.

- Un modelo curricular por competencias necesita generar espacios permanentes para la discusión (formación) entre todos los involucrados (docentes, alumnos, administrativos y autoridades), ello permite la formación teórica de todos y el detectar problemáticas vividas que se podrían solucionar sobre la marcha.
- El generar espacios para realizar investigación educativa en aspectos tales como la evaluación, la práctica docente, aspectos curriculares entre otros es de vital importancia.
- Promover competencias académicas cómo: la comunicación (oral, escrita, gráfica tecnológica); la reflexión (pensamiento claro y crítico); El trabajo colaborativo (saber trabajar en equipo en forma participativa y responsable); Con estrategias de solución (ante un problema planificar estrategias para ejecutarlas y evaluarlas), y la aplicación de valores en su formación (reconocer un sistema de valores ante determinadas acciones).

- Cómo señala Alicia de Alba: “Avanzar hacia un fase crítico constructiva del discurso, sustentada en la concepción del currículum como la expresión concreta y organizada de una propuesta político-educativa, elaborada a través de la síntesis de concepciones, intereses, valores, programas y acciones, que han propugnado los diversos sectores sociales interesados en determinar un tipo de educación específica, de acuerdo al proyecto político-social que se sostiene. Ello implica lucha y negociación”.

Las competencias en la nueva educación contienen el potencial para convertirse en un plan efectivo tendiente a mejorar el aprendizaje de los estudiantes y debe ser un reto que debemos aceptar e integrarlo en nuestra cultura académica, ya que tendríamos un vigoroso instrumento para enriquecer el currículum, fortalecer el aprendizaje y con ello acortar la distancia que se ha ido abriendo entre educación universitaria y práctica profesional.

La formación profesional, constituye un proceso educativo, teórico, práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos, de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

La pedagogía del trabajo es un terreno muy poco explorado en la educación formal. La educación básica, la media y la superior tienen gran responsabilidad en cuanto al desarrollo de la personalidad, el cambio del comportamiento, el desarrollo de la eficiencia en sus respectivos niveles.

2.7. Competencias Básicas

Las competencias básicas se caracterizan en:

- ✓ **Habilidades Básicas:** lectura, redacción, aritmética y matemática, expresión y capacidad de escuchar.
- ✓ **Aptitudes Analíticas:** pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas; procesar y organizar elementos visuales, y otro tipo de información; saber aprender y razonar.
- ✓ **Cualidades personales:** responsabilidad y autoestima, sociabilidad, gestión personal; integridad y honestidad.

2.7.1. Competencia Transversales

Las competencias transversales, se identifican en:

- ❖ **Gestión de Recursos:** Tiempo, dinero, materiales y distribución, personal.
- ❖ **Relaciones Interpersonales:** participa como miembro de un equipo; enseña a otros; servicios a clientes y consumidores; despliega liderazgo; sabe negociar y trabajar con otras personas.
- ❖ **Gestión de Información:** busca y evalúa información; organiza y mantiene los sistemas de información; interpreta y comunica información; usa computadoras para procesar información.
- ❖ **Comprensión Sistémica:** comprende interrelaciones complejas; entiende sistemas; monitorea y corrige desempeño; mejora o diseña sistemas.
- ❖ **Dominio Tecnológico:** selecciona tecnología; aplica tecnologías en la tarea; da mantenimiento y repara equipos.

La formación profesional es responsabilidad exclusiva de los empresarios y sobre todo de las organizaciones que acreditan las competencias.

2.7.2. Enfoque Estructural de las Competencias

El enfoque estructural comprende el conocimiento, habilidad, actitud y personalidad; mientras que la comunicación, requiere de su aplicación estricta para su desempeño efectivo y establecer la competencia que permite lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo.

Además estos elementos facilita la comunicación entre las partes que permite definir el conjunto de atributos de un trabajador.

Los atributos, el resultado o desempeño requerido es el concepto de calificación y el de competencia. Tradicionalmente, se usaba el término calificación que era entendido como el acervo de conocimientos y el desempeño esperado por la empresa. El mejoramiento de los atributos del trabajador es observado en la empresa y dependen del rendimiento global, es decir, el desempeño del individuo depende del desempeño del grupo, del proceso, y del potencial financiero y económico.

El desempeño individual, es un asunto que da respuesta solo la estructura empresarial.

La competencia laboral, es la capacidad demostrada por una persona en un contexto empresarial para lograr un resultado que puede o no convertirse en un logro efectivo.



UNIDAD III

EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y SUS VÍNCULOS



Objetivo:

Definir el Enfoque por Competencias para optimizar

el Desempeño profesional docente.

UNIDAD III

EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y SUS VÍNCULOS

3.1. El Pensamiento Complejo

El pensamiento complejo, como método de construcción de conocimientos, basado en relaciones entre las partes de la organización, implica abandonar toda pretensión de tener ideas, leyes, fórmulas simples para comprender y explicar la realidad (Morin 1994b). En consecuencia, abordar los conceptos científicos desde esta epistemología es tener en cuenta sus múltiples dimensiones y ejes de significación. Por ello, asumir la complejidad como epistemología de las competencias, implica reconocer que son un enfoque inacabado y en constante construcción – deconstrucción – reconstrucción – requiriéndose continuamente del análisis crítico y la auto reflexión para comprenderlo y usarlo.

La competencia desde la complejidad, es dar cuenta de una realidad objetiva y precisa, es elaborar la lógica de las relaciones conceptuales que nos permita entenderlo en un marco socio histórico comprendiendo su historización, productos, procesos y tendencias hacia el futuro.

3.2. Tabla de Definiciones de Competencias

a) “Como principio de organización de la formación, la competencia puede apreciarse en el conjunto de actitudes, de conocimientos y de habilidades específicas que hacen a una persona capaz de llevar a cabo un trabajo o de resolver un problema particular” (Ouellet, 2000, p.37).

b) Las competencias incluyen una intención, intereses por hacer las cosas mejor, interés por hacer algo original, una acción: fijación de objetivos, responsabilidad sobre resultados, asunción de riesgos calculados y un resultado: mejora en la calidad, en la productividad, ventas e innovación en servicios y productos (Gómez 1997, p.52).

c) Las competencias son una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, que combinan aspectos tales como actitudes, valores, conocimientos y habilidades con las actividades a desempeñar (Gonezi y Athanasou 1996).

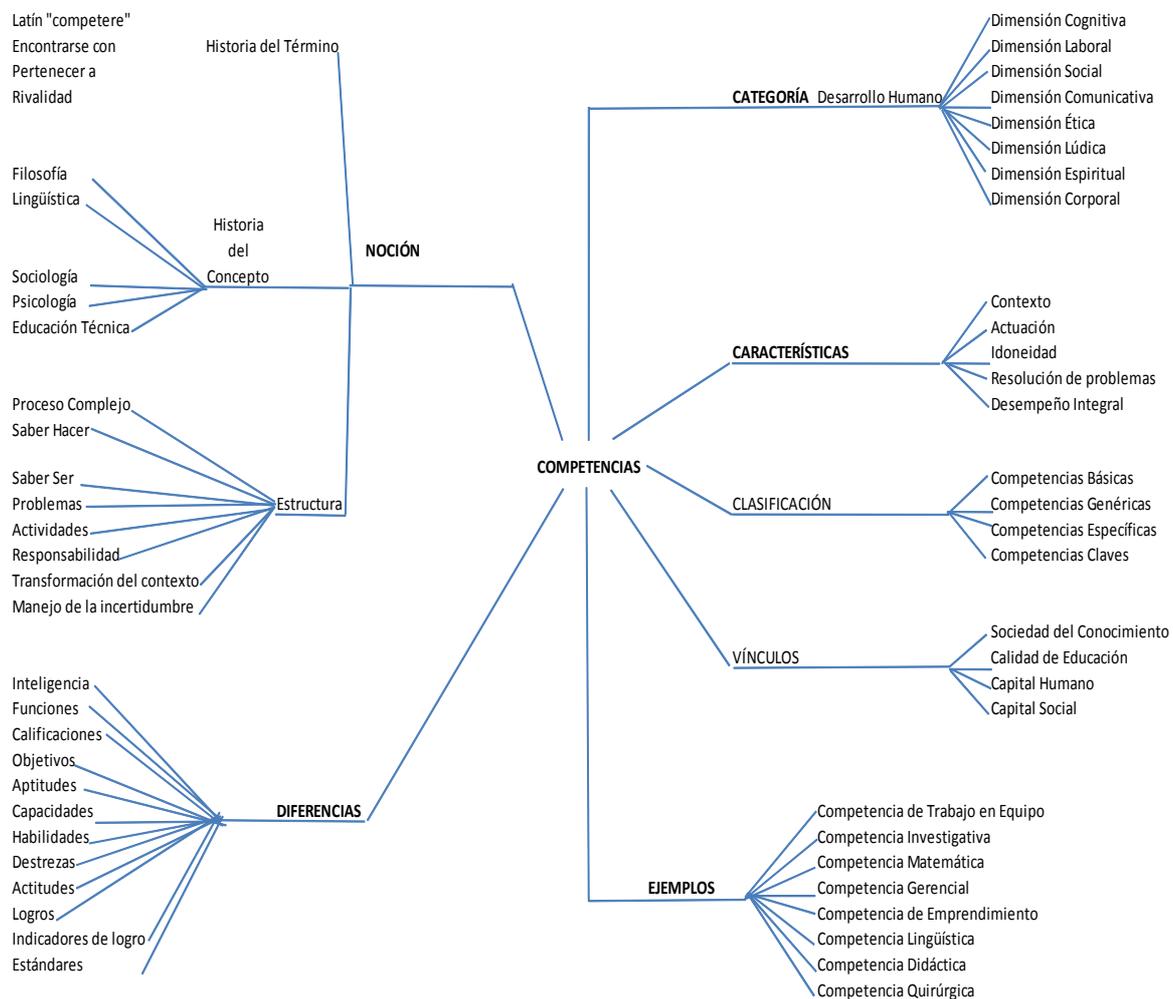
d) Competencia profesional, es quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resolver los problemas de forma autónoma y creativa, y está capacitado para actuar en su entorno laboral y en la organización del trabajo (Bunk 1994).

e) Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada (Levy – Leboyer 2000, p.10).

f) Una competencia, es una capacidad para el desempeño de tareas relativamente nuevas, en el sentido de que son distintas a las tareas de rutina que se hicieron en clase o que se plantean en contextos distintos de aquellos en los que se enseñaron (Vasco, 2003, p.37).

3.3. Configuración Múltiple de las Competencias

Gráfico 26. Estructura Compleja de las Competencias



3.4. Componentes Estructurales de una Competencia

Los Componentes fueron retomados del enfoque de las competencias laborales y de la educación para el trabajo. Se cambió el ítem de conocimientos y comprensión por el de saberes esenciales, con el fin de abarcar en mayor grado la integralidad del desempeño humano.

La descripción de una competencia debe tener como base estos componentes, considerando además el desarrollo humano, el problema del entorno y el manejo de situaciones.

Dimensión del Desarrollo Humano

Ámbitos generales de la formación humana

Cuadro 27. Componentes Estructurales de una Competencia

<p>Identificación de la competencia:</p> <p>Nombre y descripción de la Competencia, con un verbo en infinitivo, objeto sobre el cual recae la acción y condición de calidad.</p>	<p>Elementos de competencia:</p> <p>Desempeños específicos que componen la competencia identificada.</p>
<p>Criterios de Desempeño:</p> <p>Son resultados que una persona debe demostrar en situaciones reales del trabajo o del ejercicio profesional o de la vida social teniendo como base requisitos de calidad para que el desempeño sea idóneo.</p>	<p>Saberes esenciales:</p> <p>Son los requeridos para que la persona pueda lograr los resultados según los criterios de desempeño que se clasifican en: Saber ser, saber conocer y saber hacer.</p>
<p>Rango de Aplicación:</p> <p>Son las diferentes clases, tipos y naturalezas en las que se aplican los elementos de competencia y los criterios de desempeño.</p>	<p>Evidencias Requeridas:</p> <p>Son las pruebas necesarias para juzgar y evaluar la competencia de una persona acorde con los criterios de desempeño.</p>
<p>Problemas:</p> <p>Son los que la persona debe resolver de forma adecuada mediante la competencia.</p>	<p>Caos e Incertidumbre:</p> <p>Es la descripción de situaciones de incertidumbre asociadas al desempeño de la competencia y que deben ser afrontadas mediante estrategias.</p>

3.5. Las Competencias y Habilidades

La habilidad y Competencias, son términos equivalentes en varios idiomas; en el caso de inglés, las habilidades se denominan skills, término que significa: algo que es razonable a algo que es práctico, lo que es más cercano a competencia.

Annett 1991, conceptualiza skills como comportamientos eficientes ante los problemas específicos. Esto explica que a pesar utilizar esta palabra se traduce a otros idiomas como las competencias.

3.6. Las Competencias y sus Diferencias

En el área educativa, se dan muchos cambios para enfocar los procesos curriculares; se pasó de objetivos a logros, y de logros a competencias y después de competencias a estándares curriculares.

Se argumentan que los objetivos, los logros, los indicadores de logros, los estándares y las competencias, lejos de oponerse se complementan mutuamente. Estos conceptos, surgen buscando nuevos proyectos educativos, nuevas formas de curriculum. Estas propuestas aportan orientando el proceso formativo hacia el desarrollo humano y social.

3.7. Clasificación de las Competencias

1.- Competencias Básicas: requieren todas las personas para actuar en la vida cotidiana y vivir en sociedad. Se aprenden desde la concepción y se van desarrollando en los diferentes niveles educativos, especialmente en la educación preescolar, básica, media y superior. En su formación interviene la familia, escuela y diferentes organizaciones sociales. Ejemplo: Competencia de proyecto ético de vida, competencia en democracia, competencia de trabajo en equipo, competencia de liderazgo, competencia en resolución de problemas cotidianos, etc.

2.- Competencia Genérica: Llamada transversales, que sirven para actuar en diversos escenarios laborales, profesionales y académicos. Se llaman también comunes para orientar las diversas ocupaciones y profesiones, tiene una

característica de componente relacionado con lo laboral diferenciándose de las básicas. Una competencia básica puede pasar a ser genérica si se le agrega una descripción laboral o profesional. Ejemplo: Trabajo en equipo en el contexto profesional, emprendimiento de empresas, liderazgo organizacional.

3.- Competencias Específicas: son las propias de cada ocupación laboral, artística o profesional, brinda identidad social e institucional. Se aprenden y desarrollan en programas técnicos, tecnológicos, profesionales y de postgrado. Hay casos que se comienzan a desarrollar en la educación media. Se fundamentan en las competencias básicas y las genéricas en su proceso de formación. Ejemplos: Las competencias propias del licenciado en educación, las competencias de una profesional en enfermería o las competencias de un ingeniero, etc.



UNIDAD IV

DISEÑO CURRICULAR



Objetivo:

- **Aplicar a la práctica de enseñanza aprendizaje la didáctica específica por enfoque de competencias dentro y fuera del aula.**

UNIDAD IV**DISEÑO CURRICULAR****4.1. El Curriculum desde una Perspectiva Compleja**

El modelo educativo, se fundamenta en la teoría de la educación basada en competencias desde un enfoque holístico que enfatiza en el desarrollo constructivo de habilidades, conocimientos y actitudes que permitan a los estudiantes insertarse adecuadamente en la estructura laboral y adaptarse a los cambios y reclamos sociales.

De esta manera, las competencias se definen como un conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que se expresan mediante desempeños relevantes para dar solución a la problemática social, así como para generar necesidades de cambio y de transformación. Implican un saber conocer, saber hacer, saber convivir y saber ser; sujeto a contingencias que pueden ser transferidos con creatividad a cualquier contexto laboral o productivo.

Las competencias se pueden definir como: básicas, profesionales y específicas.

Competencias básicas: son las cualidades que los egresados desarrollan independientemente del programa académico del que egresen: sociocultural, solución de problemas, trabajo en equipo y liderazgo, emprendedor y comunicación.

Competencias profesionales: son la base común de la profesión, son las comunes a un campo de acción profesional, o área del saber.

Competencias específicas: son aquellas exclusivas de cada carrera, las que propician el desempeño específico en el campo de aplicación concreta de su desenvolvimiento laboral.

Metodológico.- Orienta el diseño y rediseño curricular por competencias desde una perspectiva abierta y flexible.

Un currículo flexible se basa en el principio de que la educación debe centrarse en el aprendizaje, contando con la participación directa y activa del estudiante en el diseño de su plan de estudios y en los procesos formativos promoviendo el docente la investigación y el trabajo interdisciplinario como formas didácticas idóneas.

En su forma operativa el currículo flexible se define como una propuesta diferente a la concepción lineal y rígida que tiene sustento en el conductismo el cual se centra en los resultados y en la enseñanza. En este sentido, un currículo flexible es aquel que:

- Permite la participación activa del estudiante en su formación al brindarle la posibilidad de diseñar su propio plan de estudios. Con el apoyo del tutor selecciona los cursos o asignaturas según sus intereses y necesidades de aprendizaje, no siendo limitante el que se impartan en especialidades o unidades académicas distintas.
- Propicia la formación interdisciplinaria al permitir el contacto directo con contenidos experiencias, estudiantes, docentes, investigadores y profesionales de otras unidades e instituciones, enriqueciendo la formación profesional.
- Brinda al estudiante un ambiente más propicio para su formación científica, profesional y humanista ya que ofrece mejores condiciones de trabajo.
- Posibilita la vinculación constante con el entorno socioeconómico; ya que su carácter flexible permite la incorporación y modificación de contenidos de acuerdo a los cambios de la realidad.

- Amplia y diversifica las opciones de formación profesional.
- Logra que los recursos financieros y humanos alcancen niveles óptimos.
- La flexibilidad curricular se define como un proceso complejo y gradual de incorporación de rasgos y elementos destinados a otorgar mayor pertinencia y eficacia a los programas y estructuras académicas, considerando las particularidades derivadas de los campos disciplinarios, de los tipos institucionales y de los programas.

Desde este planteamiento, los planes y programas de estudio, se plantean como meta no como fin, la estructura de los mismos considera a los contenidos y a los comportamientos deseados de manera integral.

Diseño curricular por Competencias Laborales

La aplicación de la formación por competencias laborales comienza en 1973 se instrumenta en una escuela de enfermería de nivel medio en Milwaukee, Estados Unidos. En 1984 se aplica en un colegio de enseñanza general de Canadá y se instrumenta en Escocia, Gran Bretaña (nivel obrero).

Estas experiencias tienen un marcado carácter conductista y son rechazadas por algunos investigadores en materia educacional. En 1986 comenzó en el nivel medio profesional en Québec, Canadá, con buenos resultados, a partir de las condiciones materiales que tienen los colegios profesionales (CEGEP) que permiten la utilización de simuladores, medios de enseñanza, computadoras, etc. En 1988 se aplica en el nivel de técnico medio en Escocia, Reino Unido. En 1993 se aplica de forma

general en la formación básica y preuniversitaria de Québec, Canadá. Estas últimas experiencias tienen resultados satisfactorios, aunque basadas en el constructivismo.

En la actualidad la formación por competencias laborales se aplica en numerosos países, entre ellos están: México, España, Argentina, Canadá, Francia, Alemania, Australia, Gran Bretaña, Brasil, Chile y otros de América Latina.

A continuación se analiza qué es la formación por competencias laborales.

“La formación por competencias laborales puede ser entendida como un proceso abierto y flexible de desarrollo de competencias laborales que, con base en las competencias identificadas, ofrece diseños curriculares, procesos de enseñanza - aprendizajes, materiales didácticos y actividades y prácticas laborales a fin de desarrollar en los participantes, capacidades para integrarse en la sociedad como ciudadanos y trabajadores.” (Irigoín y Vargas, 2003:67)

Esta definición tiene como aspecto negativo identificar competencias como capacidades. Como elemento positivo que reconoce el carácter flexible de los diseños curriculares para desarrollar la formación por competencias laborales.

Se puede concebir la formación por competencias laborales como un proceso en el que los resultados esperados son las competencias

laborales y los objetivos de aprendizaje, las metas a lograr por medio de las actividades a desarrollar durante el proceso de educación técnica y profesional. El contenido, los medios de enseñanza y las formas de organización de la clase se estructuran en función de la competencia a formar. La evaluación y sus indicadores se especifican anticipadamente por escrito. Además, estos elementos están estrechamente relacionados con un proceso de educación técnica y profesional, pero necesita que durante la formación se desarrollen los procesos motivacionales y metacognitivos del estudiante, y por supuesto sus cualidades para formar un sujeto productivo y transformador de la sociedad.

Es necesario, entonces, definir qué se entiende por formación por competencias laborales: La formación por competencias laborales es el proceso de educación técnica y profesional, que se estructura de manera que contribuye a proporcionar conocimientos, habilidades, hábitos, procedimientos, valores, actitudes, motivos, componentes metacognitivos y cualidades de la personalidad donde el individuo alcance un desarrollo del pensamiento y formaciones psicológicas más amplias y profundas que traen como resultado un desempeño efectivo de su labor y que queda organizado en un diseño curricular por competencias laborales.

Un diseño por competencias laborales es aquel diseño, que se estructura didácticamente respetando lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las exigencias de la profesión para la que se está formando, potenciando su preparación para la vida.

Por lo que un diseño curricular por competencias laborales debe tener en cuenta los siguientes elementos: Considerar la perspectiva humanista martiana en la educación intelectual; sociopolítica y para el

trabajo. La formación y desarrollo de una cultura general integral. Valorar los recursos humanos no solo como portadores de conocimientos y habilidades, sino ante todo como seres humanos.

La integración plena del trabajador en la sociedad. Las necesidades y exigencias socioeconómicas del país y las específicas del puesto de trabajo y de la profesión.

Desarrollar en la formación más procedimientos y actitudes y potenciar el conocimiento, el autoconocimiento, el desarrollo de intereses, motivaciones y de recursos personales.

Una mayor integración escuela – entidad productiva – sociedad. Con un diseño curricular por competencias laborales no se forma un “super-técnico” , pero sí se puede formar un persona más integral, mejor preparada para la vida porque en el proceso de formación por competencias laborales, se demanda que haya una conjugación entre los conocimientos, las habilidades, los procedimientos, los motivos, los componentes metacognitivos, los valores, las cualidades de la personalidad y las actitudes que el individuo debe poseer para enfrentar su vida futura y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

Como otros tipos de diseños curriculares, un diseño curricular por competencias laborales se caracteriza por poseer principios para su estructuración. Estos principios según Robitaille y Daigle, (1999) son:

1. Los programas de formación se organizan y estructuran a partir de competencias a formar y/o desarrollar.
2. Las competencias varían en función del contexto en el que se aplican.
3. Las competencias se describen en términos de resultados y normas.
4. Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de diseño, durante el desarrollo y en la evaluación curricular.
5. Las competencias se evalúan a partir de los componentes que la integran.
6. La formación tiene un alto contenido práctico experimental.

4.2. Conceptualización de Currículo

El currículo es un instrumento clave que todo docente, catedrático, gerente, especialista y que trabaja en la educación debe conocer; caso contrario las consecuencias serían negativas.

La palabra currículo, es un término polisémico; tiene varios significados y depende del momento histórico y social, la ideología, los paradigmas y los modelos técnicos que se adopten.

El currículo es un plan de estudio, conjunto de estudio y prácticas destinadas a que el estudiante desarrolle, plenamente sus potencialidades.

Currículo en su origen etimológico proviene del latín, que significa pista de carrera de carros. Esta palabra inicialmente tuvo alcance restringido y actualmente está ampliado. En sus enfoques se asocia a carrera, caminata, jornada, en la que refleja una característica de continuidad y secuencia.

Este concepto estuvo asociado a variables de experiencias de aprendizajes, objetivos, conocimientos, actividades, asignaturas, métodos, enseñanza, medios de enseñanza, oportunidades de aprendizajes, plan, un sistema entre otros.

4.3. Tipos de Currículo

Dentro del proceso educativo existen dos currículos:

1.-) Currículo explícito: se denomina al proyecto educativo y plan de acción, que es prescrito, por un estado, una institución educativa o un docente; que indica que está previamente diseñado, organizado y escrito.

Este currículo puede ser obligatorio o flexible. El currículo flexible no es obligatorio para todos, y se argumenta en el respeto a la pluralidad cultural, que incluye contenidos diversos y da espacio a la diversidad de los contextos sociales, productivos, geográficos, etc. Respeta la autonomía del profesor y responde a las reales necesidades de la comunidad escolar y su medio, que es un espacio rico en aprendizajes significativos.

El currículo explícito se manifiesta en evidencia, como la Constitución de la República, proyectos de desarrollo, el plan del buen vivir, Ley de Educación y Reglamentos, Acuerdos Internacionales, Propuestas Educativas, etc. Así como también los planes institucionales que expresan la planificación estratégicas, proyectos educativos, curriculares, de gestión y organizativos, códigos de convivencia, documentos de Reforma Curricular y actualizaciones.

Este currículo es un instrumento poderoso de carácter político para reproducir la realidad social.

2.-) El Currículo Oculto: es aquel que no es prescrito, está conformado por ideas prácticas, creencias, valores, símbolos que se viven en la institución educativa. Este currículo tiene varias manifestaciones como el poder fáctico, que significa que personas o grupos controlan y deciden sobre el funcionamiento de una institución educativa; por ejemplo, grupos políticos que están fuera y dentro de la institución y que tienen un poder significativo y que por ejemplo al organizar horarios favorecen o perjudican a los docentes.

4.4. Diseño Curricular (Planificación)

Se debe indicar que en la fase de planificación del curriculum, es un acto de prevenir y anticipar la acción de proyectarse y orientar hacia el futuro. Este futuro se construye y se lo elabora con anticipación.

Al planificar elegimos entre diversas opciones y posibilidades, estableciendo prioridades; contenidos que se incluyen y otros que se excluyen.

La planificación es dinámica, está en permanente ajuste y cambios y no es un producto acabado. La planificación curricular es el diseño, es una herramienta potente para una adecuada gestión escolar.

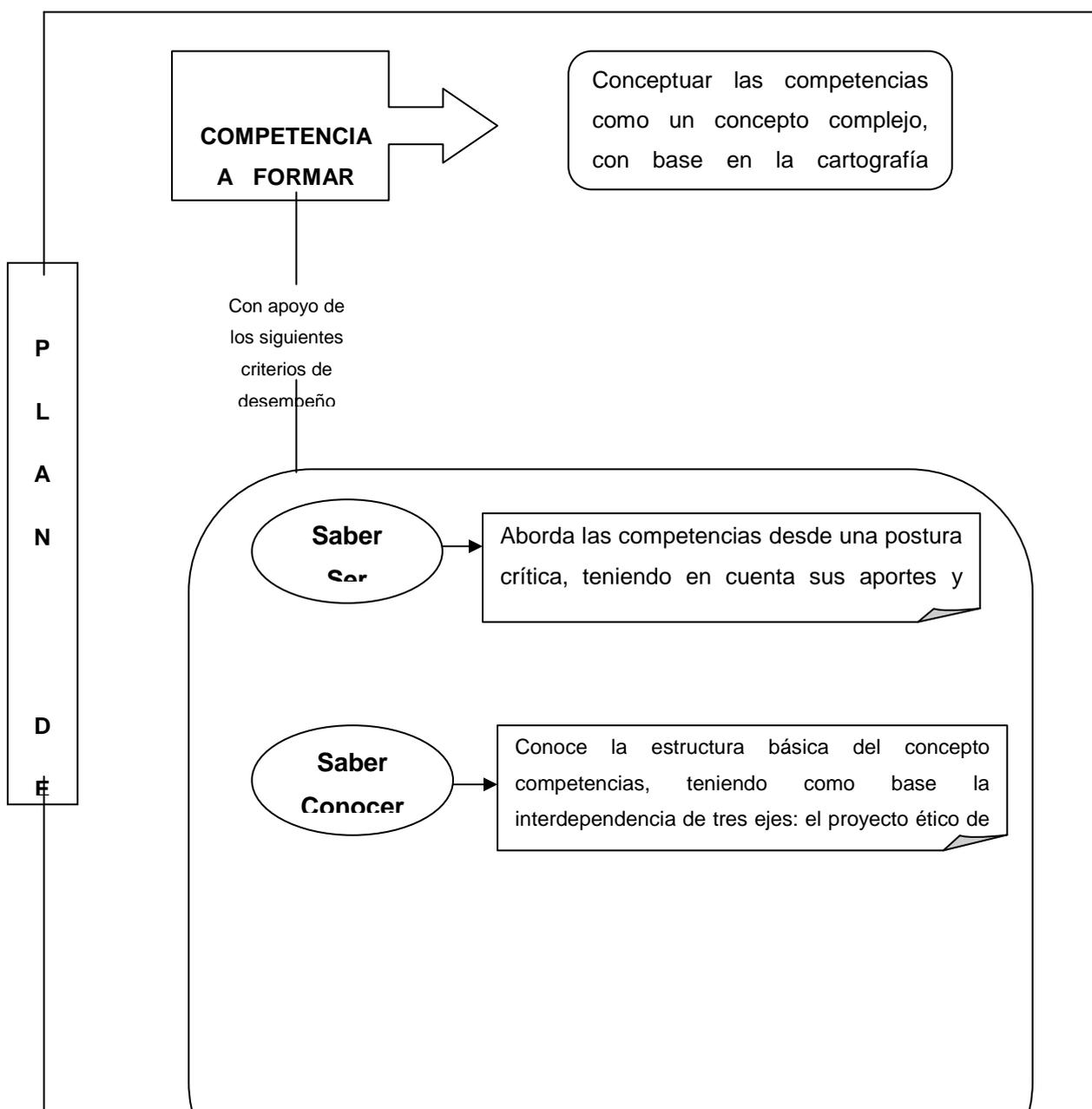
Planificar es pensar antes de actuar, definir intenciones para guiar esa acción, organizar los componentes y fases de la tarea y seleccionar los medios para realizarla. La planificación puede entenderse como el resultado de una articulación entre el conocimiento y la acción.

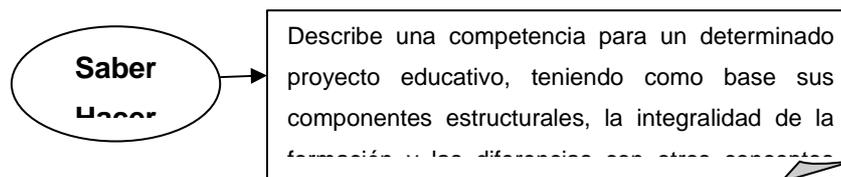
La programación y el diseño no es, en la práctica, un producto estático. La planificación, puede pensarse como un proceso continuo que sirva para conducir acciones, pero revisando y adecuando las actividades a tiempo real. Así, se produce un desplazamiento, de la lógica de producción normativa, hacia lógicas más ágiles y realistas.

La planificación de un proyecto curricular de estas características supone un proceso que tiende a:

1. Otorgar grados de libertad a los actores.
2. Articular redes de trabajo.
3. Elegir un diseño de organización y de acción que dé respuesta a las necesidades de un contexto educacional dado.
4. Aumentar los compromisos de acción de una propuesta pública.

Gráfico 27. Plan de Trabajo para las Competencias y los Tres Saberes





4.5. Ejecución Curricular

La ejecución curricular establece el desarrollo del currículo en su planificación, es la ruta planeada que es llevada a la acción de forma organizada, ordenada, sistemática y estratégicamente determinada.

4.6. Evaluación Curricular

La ejecución del Plan Curricular debe ser sometida a la evaluación y control al final de cada año, a fin de determinar la orientación hacia los objetivos en cada uno de sus subsistencias: cursos, docentes, metodologías de enseñanza aprendizaje, evaluaciones, capacitación, bibliografía, laboratorios, prácticas, seminarios, desarrollo de proyectos externos e investigación.

El plan curricular debe ser sometido a evaluación luego de cinco años de su aplicación a fin de verificar el cumplimiento de sus objetivos.

El control permanente y eficiente de todas las actividades relacionadas con el plan curricular es necesario para garantizar su aplicación plena y el cumplimiento de la labor lectiva en general.

Con apoyo del sistema administrativo se debe controlar el cumplimiento por parte de los docentes de sus labores lectivas y no lectivas, del personal administrativo y de servicios respecto a sus funciones.

La efectividad de los cursos: Seminario de Tesis, Práctica Pre-Profesional y Estudio de Casos debe controlarse mediante la exposición de los proyectos desarrollados.

Los syllabus deben ser proporcionados por la Institución al Docente. Cada syllabus especificará el sistema de evaluación. Se coordinará con los docentes las fechas de evaluación, las fechas de asignación de trabajos y las de entrega de trabajos desarrollados, las que deben especificarse en el syllabus.

4.7. Mejora Continua

La evaluación no solo sirve para juzgar sus bondades y debilidades; sino para mejorar, perfeccionar permanente, este es un proceso constante, son acciones claves y sirven de análisis situacional en cuanto a sus fortalezas y debilidades para ubicarlo como nuevo planteamiento hacia el futuro y como acciones correctivas y preventivas con reajustes, cambios y mejoramiento del diseño curricular como nueva implementación.

4.8. Concreción Curricular

La Concreción significa el grado de descomposición de lo abstracto a lo concreto, de lo general a lo específico y de lo amplio a lo pequeño.

En el enfoque del currículo existen tres niveles: Macro, Meso y Micro.

4.8.1. Macro

El diseño Macro curricular se refiere a la planificación general a nivel de país. Debe ser una propuesta rectora desde el punto de vista administrativo y pedagógico. Este nivel define directrices, pautas, criterios, conceptos, principios nacionales y no se excluye lo diverso y se configura una propuesta nacional de estado.

Macro, es el diseño curricular base, en este nivel del sistema educativo se explicitan el conjunto de decisiones resultantes del modelo de reforma educativa adoptado o de la ley general de la educación. En este caso el currículum es la matriz básica del proyecto educativo que establece las coordenadas de organización y funcionamiento del sistema educativo, los componentes curriculares de obligado cumplimiento y los contenidos básicos o enseñanzas

mínimas comunes para todo el país.
Sus principales características son:

- a) Es un documento abierto y flexible ya que deja gran parte de las decisiones curriculares en manos de los profesores al incluir únicamente objetivos generales (en términos de capacidades), grandes bloques de contenidos y orientaciones sobre la metodología y la evaluación.
- b) Es orientador ya que no se considera como un producto acabado sino que serán los profesores quienes se encarguen de concretarlo para la realidad educativa en que trabajan.
- c) Es prescriptivo, está destinado no sólo a orientar a los profesores y centros sino también a prescribir determinados objetivos, contenidos o experiencias educativas que han de asegurarse a todos los alumnos en el transcurso de su escolaridad.

4.8.2. Meso

Meso, es un Proyecto Curricular de Centro; es importante diferenciar entre Proyecto Educativo de Centro (P.E.C) y Proyecto Curricular de Centro. El primero define la identidad del Centro, es un instrumento para la planificación a medio plazo cuyo objetivo es dotar de coherencia y personalidad propia a los Centros, es más amplio e incluye, tanto el P.C.C. como las Finalidades Educativas y el Reglamento de Organización y Funcionamiento (R.O.F.). Su elaboración es coordinada por el Equipo Directivo y deben participar todos los sectores de la comunidad educativa de acuerdo con las directrices elaboradas por el Consejo Escolar y las propuestas realizadas por Claustro de profesores, Asociaciones de Padres y de Alumnos.

El P.C.C. constituye el instrumento pedagógico-didáctico que articula a medio y largo plazo el conjunto de actuaciones del equipo docente de un Centro

educativo y tiene como finalidad alcanzar las capacidades previstas en los objetivos de cada una de las etapas, en coherencia con las Finalidades Educativas del mismo. (Decretos sobre Reglamentos Orgánicos de Centros, BOJA de 6 de Septiembre de 1997).

Es un conjunto de decisiones articuladas que permitan concretar el D.C.B. en proyectos de intervención didáctica adecuadas a un contexto específico. Con su elaboración se pretende garantizar la adecuada progresión y coherencia en la enseñanza de los contenidos educativos a lo largo de la escolaridad.

Su diseño y elaboración es competencia de los equipos docentes siendo coordinados por el Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica debiendo ser aprobado por el Claustro de Profesores.

El Proyecto Curricular de Centro debe incluir, de manera coordinada los proyectos curriculares de las distintas etapas educativas que se impartan en el mismo. Los Centros de Secundaria incluirán el Proyecto Curricular de la E.S.O., así como los de Bachillerato y de Formación Profesional específica si estas enseñanzas se impartieran en dichos Centros.

4.8.3. Micro

Micro, corresponde al currículum como instrumento que planifica las actividades del establecimiento educativo, es equivalente al proyecto curricular del centro.

Programaciones Curriculares de Aula: Entendemos por programación curricular de aula el conjunto de estrategias y actividades de enseñanza-aprendizaje que cada profesor realiza con su grupo de alumnos. Estos aspectos han de ser recogidos en forma de unidades didácticas ordenadas y secuenciadas para las áreas de cada ciclo y/o nivel educativo (se entiende por Unidad Didáctica una unidad de trabajo escolar relativa a un proceso de enseñanza-aprendizaje articulado y completo). Las programaciones deben estar de acuerdo con el D.C.B. y en consonancia con lo recogido en el Proyecto Curricular de Centro, para ello es necesario planificar y distribuir los contenidos de aprendizaje a lo largo de cada ciclo y temporalizar las actividades de aprendizaje y evaluación correspondientes. En Educación Secundaria podemos hablar de un paso previo: las programaciones didácticas que son elaboradas por los Departamentos de cada una de las áreas y etapas correspondiente siguiendo las directrices del Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica. La actividad docente de cada profesor y sus programaciones de aula deben estar de acuerdo con las directrices marcadas por las programaciones didácticas de los Departamentos.

4.9. Metodología utilizada en el Diseño Curricular por Competencias

Muchos son los aportes en los diseños curriculares por competencia, donde se demuestran fortalezas y debilidades en donde lo metodológico avanza sobre los aportes anteriores. Los diseños más utilizados son:

El DACUM (**D**eveloping **A** **C**urriculum, desarrollando un curriculum) es un método de análisis ocupacional que se utiliza para determinar en forma rápida las competencias y unidades de competencias (funciones y tareas) que deben realizar los o las trabajadoras en un puesto de trabajo determinado.

La razón principal para utilizar el análisis ocupacional DACUM, ha sido la necesidad de establecer una base curricular que responda a la realización de acciones formativas que estén acordes a las necesidades reales de la empresa. Para la ejecución de un seminario taller DACUM es necesario un panel de 8 a 12 expertos trabajadores del área ocupacional a considerar; dos facilitadores de la metodología DACUM, que utilizan dinámicas grupales y de animación con el panel de expertos trabajadores para obtener la información pertinente a la ocupación de interés.

Pasos del método DACUM

- a) Seleccionar empresas según el perfil a desarrollar.
- b) Seleccionar a trabajadores expertos del área según el perfil a desarrollar.
- c) Orientar al grupo de expertos trabajadores sobre el método DACUM.
- d) Analizar la descripción de la ocupación a considerar.

- e) Identificar las áreas generales de responsabilidad (competencias y/o funciones).
- f) Identificar las unidades de competencias (tareas) específicas.
- g) Repasar y afinar la descripción de las competencias y unidades de competencias.
- h) Organizar las competencias con sus respectivas unidades en un gráfico Gantt.
- i) Identificar los conocimientos relacionados, conductas, actitudes, equipos, herramientas, materiales y elementos de seguridad.

4.10. Talleres de Aplicación

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranda, Alcides (2000), **Planificación Estratégica Educativa**, Editorial Cosmos, Loja – Ecuador.
- Bautista García-Vera, Antonio (1994). “**Programación y Evaluación curricular**.” Madrid: Editorial: Morata, (Pág. 103).
- Camargo, Marina (2002), **Utilidad de la Evaluación de Competencias para los Docentes y la Política Educativa**, Editorial Colciencias, Colombia.
- Díaz Barriga, Frida (2003), **Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo**, Segunda Edición, Editorial Mc Graw-Hill. Bogotá-Colombia.
- Fonseca Pérez, Juan José (1999). “**Un modelo para la concepción, organización y evaluación del diseño curricular en la transformación de la secundaria básica**”. Santiago de Cuba, (Pág. 157).
- Fuentes González, Homero, (1997). “**Curso de Diseño Curricular**” / Ulises Mestre Gómez, Silvia Cruz Baranda. Santiago de Cuba, (Pág. 89).
- Gairin S. (1994), **La Evaluación Aplicada a la Educación**. Libertad Ediciones. Argentina.

- Grupo Santillana S.A. (2010), **¿Cómo desarrollar destrezas con criterios de desempeño?**, Editorial: Santillana. Quito-Ecuador.

- Maldonado García, Miguel Ángel. (2001), **Las Competencias, una Opción de Vida. Metodología para el Diseño Curricular.** Primera Edición, Editorial Ecoe ediciones Ltda., Bogotá-Colombia.

- Ocrospoma Curi, Víctor (2001), **Vocabulario Básico de la Propuesta Pedagógica**, Editorial JC, Lima-Perú.

- Posner, George J. (2003), **Docente del Siglo XXI. Análisis del Currículo.** Segunda Edición, Editorial Mc Graw-Hill. Bogotá-Colombia.

- Rodríguez, María (2004), **Enciclopedia de Pedagogía Práctica**, Tercera Edición, Editorial Tercer Milenio, Colombia.

- Rubio G. (2002), **Evaluación del Conocimiento.** Bogotá. Colombia.

- Stenhouse, Lawrence, (1994). **Investigación y Desarrollo del Currículum.** Madrid : Ed. Morata, (Pág. 143).

- Tobón, Sergio (2006), **Formación Basada en Competencias.** Segunda Edición, Editorial Ecoe Ediciones, Bogotá-Colombia.

- Weinstein y Mayer, (1997) “**La Enseñanza en la Estrategias de Aprendizaje**” (Pág. 83).

- Yépez Edison, (2005), **Manual de Trabajos de Grado en Maestría y Tesis Doctoral-Instituto de Postgrado, Facultad de Filosofía, Universidad Central.** Ecuador.

- Diccionario de Sinónimos y Antónimos (2005), Editorial: Océano, Barcelona – España.

- Diccionario de la Lengua Española (2001), Editorial Norma, México.

BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ MENDEZ, Fabián. (1993). “Evaluar para conocer, examinar para excluir, el campo semántico de la evaluación”, Editorial: Morata. Barcelona, España.

ANGULO RASCO, Félix. (1994). “Teoría y Desarrollo del Curriculum”, Editorial: Aljibe. Cali, Colombia.

ARRIÉN, Juan. (1996). “Calidad de la educación en el Istmo Centroamericano”, San José, UNESCO – San José – Grupo Editorial Norma.

CALERO, Mavilo (1993), Un Reto de Innovación Pedagógica. Editorial San Marcos, Quito.

DÍAZ, (2.003) "Estrategias docentes para un Aprendizaje Significativo" México
Mc Graw Hill Tomo I – II

"Diccionario de la Lengua Española", Edición Vigésima, España.

GARCÍA, Carlos (1999), Pedagogía Moderna del Aprendizaje. Editorial
Colecciones Pedagógicas, Ecuador.

HERNÁNDEZ, Gerardo (2001), Docentes del Siglo XXI. Editorial Mc Graw Hill.
MORENO, María (1987), Didáctica. Editorial Progreso S.A., México.

IZQUIERDO, (2.000) "Planificación Curricular y Dirección del Aprendizaje"
Imprenta Cosmos Loja-Ecuador.

LÓPEZ, Blanca (2001), Evaluación del Aprendizaje. Editorial ILCE, Colombia.

MORENO, Raúl (2004), "En el Contexto de Búsqueda de Alternativas para
Mejorar el Proceso de Enseñanza – Aprendizaje", Universidad de Cartagena,
Colombia.

RODRÍGUEZ, María (2004), "Enciclopedia de Pedagogía Práctica", Tercera
Edición, Editorial Tercer Milenio, Colombia.

RUÍZ, Nubia (2003), Desarrollo de las Potencialidades y Competencias. Editorial Alfonso Florero. Bogotá, Colombia.

Datos Magnéticos:

 www.postgrado.upc.edu.pe/1/modulos/JER/JER_PlaMasters.aspx?ARE=1&PFL=0&JER=2027

- 🔗 www.google.com
- 🔗 www.aldeaeducativa.com
- 🔗 www.educacion.idoneos.com/index.php/364087
- 🔗 www.monografias.com/trabajos33/marketing-hotel/marketing-hotel.shtml

- 🔗 www.google.com
- 🔗 www.google.com.ec
- 🔗 [http:// www.gestiopolis.com/recursos/documentos](http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos)
- 🔗 [http:// www.miespacio.org/cont/gi/mercaser.htm](http://www.miespacio.org/cont/gi/mercaser.htm)
- 🔗 <http://www.patriacultural.com.mx/CatalogoGeneral/busqueda1.cfm?Id=1136>
- 🔗 [http://www.rae.es/. Sección: Diccionario de la Lengua Española.](http://www.rae.es/)
- 🔗 http://www.postgrado.upc.edu.pe/1/modulos/JER/JER_PlaMasters.aspx?ARE=1&PFL=0&JER=2027
- 🔗 <http://www.virtualeduca.org>
- 🔗 <http://www.cuadernosdepedagogia.com>
- 🔗 <http://tecnologiaedu.es.es/revistaslibros/31.html>
- 🔗 <http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%205/Mesa%203/ponencia6.pdf>
- 🔗 http://octi.guanajuato.gob.mx/octigto/formularios/ideasConcyteg/Archivos/39042008_EL_ENFOQUE_POR_COMPETENCIAS_EN_EDUCACION.pdf
- 🔗 http://es.wikipedia.org/wiki/Curr%C3%ADculo_%28educaci%C3%B3n%29
- 🔗 <http://jugare.blogcindario.com/2009/03/00233-que-es-el-curriculo-caracteristicas.html>
- 🔗 http://www.cun.edu.co/campus/b_desempeno_academico.php
- 🔗 <http://www.infor.uva.es/~descuder/docencia/pd/node24.html>
- 🔗 <http://www.monografias.com/trabajos7/proe/proe.shtml>
- 🔗 http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11_6_03/aci17603.htm

ANNOS

Guayaquil, 29 noviembre del 2010

CERTIFICACIÓN

Para fines legales y académicos consiguientes. **CERTIFICO:** Que he revisado la redacción y ortografía del informe de investigación con el Título: “ *El Enfoque por Competencias y el Desempeño Académico de los/as Docentes del Colegio Dr. Miguel Martínez Serrano de la Ciudad de Guayaquil*”.

Propuesta: “ *Programa de Capacitación sobre Diseño Microcurricular por Competencias para los/as Docentes*”, cuya autora es la Lcda. Zoila Rosa

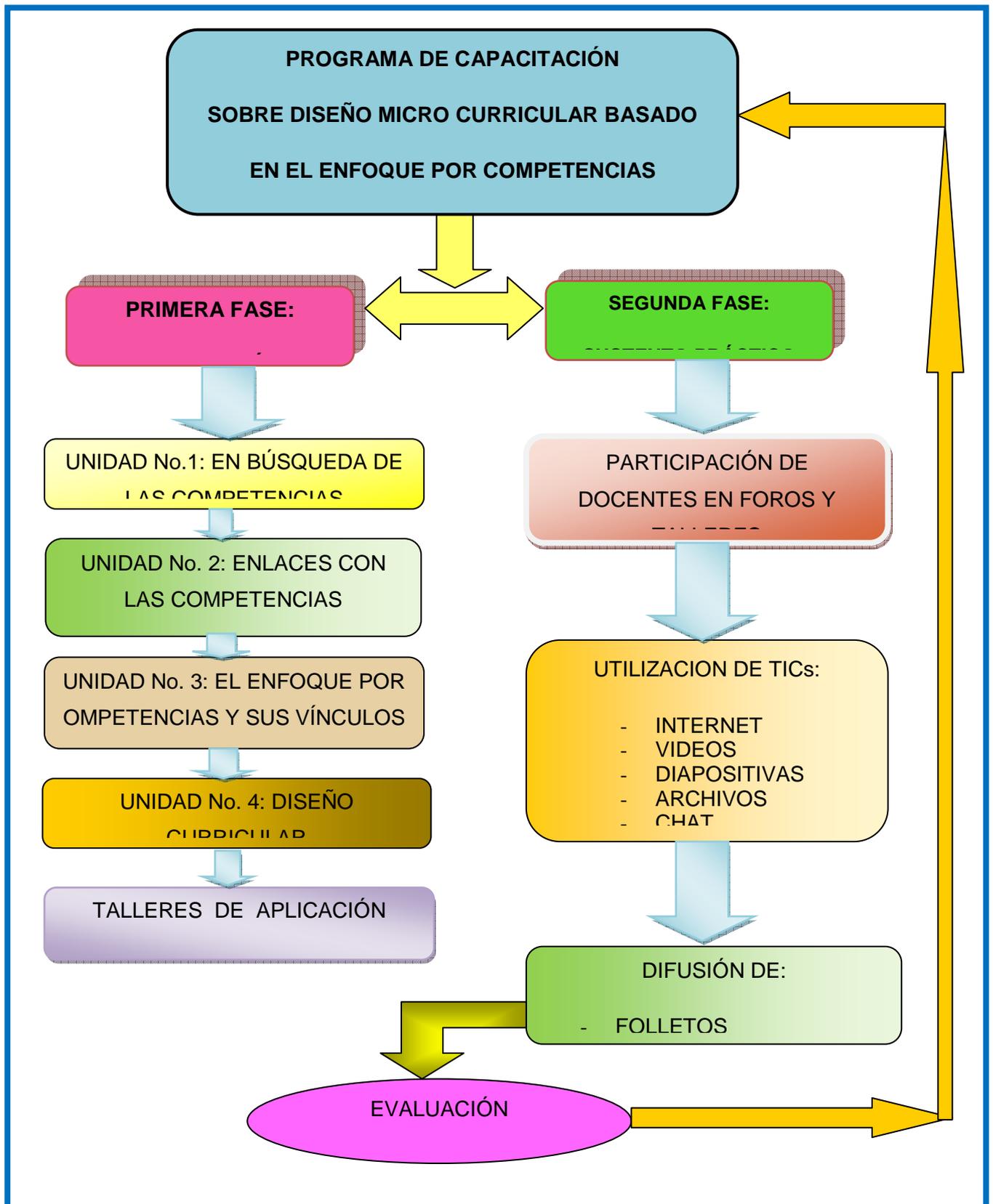
Jácome Granizo, determinando que el mismo se encuentra elaborado en forma satisfactoria.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad, autorizando hacer uso de la presente para los fines pertinentes.

Atentamente,

DR. LUIS DOMÍNGUEZ MEDINA

Doctor en Literatura y Español



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS/AS DOCENTES

Sírvase por favor llenar la presente Encuesta con una X, el casillero que refleje mejor su criterio, la misma que deberá ser contestada con total sinceridad para que los resultados sean estrictamente confiables.

Nombre del Docente: _____ **Año Lectivo:**
2010
Fecha de la Evaluación: _____

ASPECTOS A EVALUARSE:

1.- ¿HA ESCUCHADO UD. HABLAR SOBRE EL ENFOQUE EDUCATIVO POR COMPETENCIAS?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

2.- ¿USTED APLICA EL ENFOQUE EDUCATIVO POR COMPETENCIA EN ESTA INSTITUCIÓN?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

3.- ¿HA REALIZADO UD. SU PLANIFICACIÓN ANUAL DE ASIGNATURA APLICANDO EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

4.- ¿CREE UD. QUE LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EN QUE LABORA IMPULSAN EL ENFOQUE EDUCATIVO POR COMPETENCIAS?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

5.- ¿LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HA PROGRAMADO CURSOS DE CAPACITACIÓN SOBRE EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

6.- ¿SERÍA INTERESANTE PARA UD. RECIBIR UNA CAPACITACIÓN ACTUALIZADA SOBRE ENFOQUE POR COMPETENCIAS?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

7.-¿USTED CREE QUE APLICANDO EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS AYUDA A MEJORAR EL PROCESO DE APRENDIZAJE EN LAS ESTUDIANTES?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

8.- ¿CREE UD. QUE EL APLICAR EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS FORMARÍAMOS BACHILLERES CON UN PERFIL DE SALIDA ACORDE A LAS REALIDADES Y NECESIDADES SOCIALES Y PRODUCTIVAS DEL PAÍS?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

9.- ¿CONOCE UD. QUÉ SIGNIFICA EL SABER, SABER HACER Y SABER SER EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

10.- ¿EL PLANIFICAR EL MICRO CURRÍCULO CON EFOQUE POR COMPETENCIAS PERMITE DESARROLLAR APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

11.-¿CREE USTED QUE SUS ESTUDIANTES ESTÁN APRENDIENDO A PENSAR, APRENDER A APRENDER Y A REALIZAR APRENDIZAJES AUTÓNOMOS?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

12.-¿LA EVALUACIÓN DE ENFOQUE POR COMPETENCIAS PERMITE TENER UN MEJOR JUICIO DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LAS ESTUDIANTES?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

ENCUESTA DIRIGIDA A LAS ESTUDIANTES

Sírvase por favor llenar la presente Encuesta con una X, el casillero que refleje mejor su criterio, la misma que deberá ser contestada con total sinceridad para que los resultados sean estrictamente confiables.

Nombre de la Estudiante: _____ **Año Lectivo:**

2010

Fecha de la Evaluación: _____

Curso: _____

ASPECTOS A EVALUARSE:

1.-¿CONOCE UD. EL TÉRMINO COMPETENCIA?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

2.-¿CONSIDERA UD. QUE LOS/AS DOCENTES EN LA AULA DE CLASES APLICAN EL SABER, SABER HACER Y SABER SER EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

3.- ¿ESTIMA UD. QUE LA METODOLOGÍA EMPLEADA POR LOS/AS DOCENTES ACTUALMENTE AYUDAN A MEJORAR SU CONOCIMIENTO?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

4.- ¿HA PARTICIPADO EN EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO DE LOS/AS DOCENTES A TRAVÉS DE SUS AÑOS DE ESTUDIO EN ESTA INSTITUCIÓN?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

5.-¿CONSIDERA UD. QUE LOS/AS DOCENTES POSEEN CONOCIMIENTOS ACTUALIZADOS CON RESPECTO A LOS NUEVOS PROCESOS EDUCATIVOS?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

6.-¿CONSIDERA USTED QUE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN SU FORMACIÓN ACADÉMICA EN EL PLANTEL LE SERVIRÁN PARA SU DESEMPEÑO PROFESIONAL?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

7.- ¿LE AGRADARÍA A UD. CONTAR CON DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN QUE CONOZCAN Y APLIQUEN LOS NUEVOS MODELOS EDUCATIVOS EN SUS APRENDIZAJES?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

8.- ¿CONSIDERA UD. IMPORTANTE RECIBIR UNA ORIENTACIÓN SOBRE ENFOQUE POR COMPETENCIAS?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

9.- ¿SABÍA UD. QUE LA APLICACIÓN DE LOS NUEVOS MÉTODOS EDUCATIVOS ACADÉMICOS, CONTRIBUYEN TAMBIÉN AL MEJORAMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE SUS VALORES HUMANOS?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

10.- ¿CONSIDERA UD. IMPORTANTE REFLEXIONAR ANTES DE TOMAR DECISIONES?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

11.-¿CREE USTED QUE LAS ESTUDIANTES ESTÁN PREPARADAS PARA ADAPTARSE A LOS NUEVOS MODELOS EDUCATIVOS QUE LA INSTITUCIÓN ESTÁ DESARROLLANDO?

Siempre Casi Siempre A veces Nunca

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	oct-10				nov-10				dic-10				ene-11				feb-11				mar-11								
	SEMANAS																												
Actividades	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Elaboración de Programa de Capacitación		■	■	■	■	■																							
Presentación del Programa de Capacitación para su respectiva Aprobación					■	■																							
Designación del Facilitador del Programa de Capacitación									■																				
Organización del Programa de Capacitación									■	■	■	■	■																
Designación de Directores de Área, multiplicadores del Prog. Capacitación															■														
Ejecución de la Unidad I: En Búsqueda de las Competencias																■													
Ejecución de la Unidad II: Enlace con las Competencias																	■												
Ejecución de la Unidad III: El Enfoque por Competencias y sus Vínculos																		■	■										
Ejecución de la Unidad IV: Diseño Curricular																			■	■	■								
Evaluación de Aplicación del Enfoque por Competencias a Docentes.																									■	■			